

Ce texte du G10 Solidaires a été publié en novembre 2003 dans l'ouvrage « Travailleurs précaires, unissez-vous ! » publié par ATTAC dans la collection Mille et une nuits

Depuis plusieurs décennies, la lutte contre le chômage de masse est une priorité affichée par tous les responsables politiques. Tout au long de cette période, les politiques de l'emploi mises en œuvre par les gouvernements de droite comme de gauche ont toutes été guidées par les mêmes préceptes néolibéraux visant à la flexibilité du travail et la réduction de son coût.

Par-delà leur échec patent à endiguer le chômage, les mesures proposées - de plus en plus dictées par la recherche du seul intérêt de l'entreprise (supposé correspondre à l'intérêt général)-, ont contribué à accentuer chaque jour davantage la pression sur les salariés, à faire voler en éclats des pans entiers d'un statut du salariat forgé par plus de cent cinquante années de lutte, à développer précarité et pauvreté dans des secteurs entiers du salariat pour lesquels le travail "jetable" tend à devenir LA norme d'emploi.

La réduction du temps de travail, une occasion manquée

Dans un tel contexte, la réduction du temps de travail, revendication ancienne du mouvement syndical et facteur historique d'amélioration de la condition salariale, aurait pu être un outil de redistribution et d'amélioration des conditions de travail et de vie. Mais elle a été largement détournée de ses objectifs revendiqués et pleinement utilisée pour accélérer la dégradation du salariat.

Flexibilité et déréglementation ont accompagné (de façon plus ou moins pernicieuse) la mise en œuvre des différentes politiques gouvernementales en matière de réduction du temps de travail. Certes, la Loi Robien de 1996 et la première loi Aubry de 1998 ont permis de créer ou de consolider un nombre non négligeable d'emplois, mais dans des proportions réduites par rapport au potentiel d'une politique de réduction du temps de travail digne de ce nom. Preuve a été faite que la RTT pouvait avoir un impact positif sur la vie des entreprises (tout au moins pour celles qui jouaient vraiment le jeu)... Mais au total, force est de constater que ces dix années de politiques de réduction du temps de travail sous contrainte néolibérale ont favorisé et accéléré, pour des millions de salariés, une offensive patronale sans précédent.

C'est particulièrement le cas des lois Aubry. La première loi, déjà très peu contraignante, renvoyait les négociations aux rapports de force branche par branche, entreprise par entreprise. Elle a permis malgré tout, grâce à l'exigence de créations d'emplois pour bénéficier des aides publiques, la création de centaines de milliers d'emplois. Mais le patronat a pu développer à loisir la flexibilité du temps de travail, comme le permettait la loi,. De nombreuses branches professionnelles et de grands groupes ont suivi le Medef et défié le législateur en signant des accords sans aucune création d'emplois. La deuxième loi a traduit la capitulation du Gouvernement face aux exigences du patronat qui a pu bénéficier des aides publiques sans contrepartie de création d'emplois et utiliser les 35 heures pour accélérer la déréglementation du droit du travail et le développement de la flexibilité. Enfin, le retour de la droite au gouvernement et la loi Fillon visant à "assouplir les 35 heures" (bel euphémisme !) ont permis aux entreprises de "rafler la mise" : elles peuvent maintenant revenir aux 39 heures par semaine (et même plus en cas d'accord de branche) pour un coût inférieur à celui existant avant l'instauration des lois Aubry.

Perverties, les 35 heures - qui auraient pu constituer un acte politique fort et une immense conquête sociale en donnant naissance à une nouvelle norme sociale collective - se sont avérées, telles qu'elles ont été mises en œuvre, un véritable marché de dupes pour une majorité de salariés, et plus particulièrement pour ceux occupant les positions les moins fortes sur le marché du travail et dans les entreprises. Ainsi, les enquêtes menées auprès des salariés montrent que si la majorité d'entre eux ne souhaitent pas revenir aux 39 heures, une partie non négligeable se plaint d'une dégradation des conditions de travail. Les plus mécontents sont les ouvriers (et surtout les ouvrières) ainsi que les employés des services « flexibles », qui ont vu dans leur grande majorité leurs conditions d'emploi se détériorer encore, alors qu'elles étaient déjà mauvaises.

Une avancée importante de la précarité du travail

La réduction du temps de travail a généré de nouvelles contraintes et abouti paradoxalement à renforcer la mainmise du travail dans la vie de chacun (dans et hors de l'entreprise), Ceci est passé notamment par un nouvel aménagement du temps de travail, avec l'instauration de la modulation-annualisation, une remise en cause des temps de pauses, de repas, d'astreinte, de repos compensateur, l'allongement des amplitudes horaires, la banalisation du travail en fin de journée, le week-end et les jours fériés... entraînant une irrégularité accrue et une prévisibilité moindre des horaires de travail, voire, pour certaines catégories de travailleurs, une perte de maîtrise de leur emploi du temps de travail et une dépossession de leurs jours de congés.

On observe en outre une intensification des rythmes de travail quotidiens et une polyvalence accrue pour les salariés (afin de rentabiliser au maximum le temps de présence de ceux-ci dans l'entreprise)... ce qui augmente encore la fatigue, le stress et les accidents du travail. Enfin, certains salariés (dans les entreprises de services en particulier) doivent développer, en dehors même de leurs heures officielles d'activité, une disponibilité de tous les instants (à travers un système d'astreinte), ainsi que le travail à la maison, dans les transports...

En matière de rémunération, la réduction du temps de travail a souvent été synonyme souvent de perte de pouvoir d'achat pour les salariés (et paradoxalement surtout pour les bas revenus) du fait de la présence d'une clause prévoyant le gel des salaires ou la modération salariale dans la plupart des accords RTT ; ainsi que de la disparition, du fait de l'annualisation du temps de travail, de divers revenus complémentaires liés au paiement d'heures supplémentaires, de primes, etc.

Le « toilettage » du droit du travail

Le passage aux 35 heures a été l'occasion, pour les fédérations patronales de nombreuses branches, de procéder à un "toilettage" des conventions collectives et de supprimer ou de revoir à la baisse certains droits conquis, en profitant des brèches ouvertes par les lois Aubry. C'est ainsi qu'a été remis en cause le principe selon lequel la formation professionnelle devait s'effectuer exclusivement sur le temps de travail ; les temps d'astreintes ont été de plus en plus assimilés à des temps de repos (alors que le salarié doit en permanence demeurer vigilant et prêt à travailler). La notion de forfait-jour sans référence horaire a été introduite pour les cadres, légalisant ainsi les journées interminables. On observe également une rupture historique dans la philosophie du droit social à travers une remise en cause de plus en plus profonde de la hiérarchie normalement établie entre les textes selon leur niveau : le code du travail comme référence commune, les accords de branches pour l'améliorer, les accords locaux pour améliorer ces derniers.

La France à deux vitesses

La réduction du temps de travail a accéléré la division et l'éclatement du monde salarié ainsi que le développement d'un processus où l'individuel prend le pas sur le collectif (individualisation des horaires, des rémunérations...) avec toutes les injustices qui peuvent en résulter. On assiste ainsi à l'instauration d'une France à deux vitesses : celle des travailleurs au régime des 35 heures et celle des salariés des PME/PMI, mais aussi de certaines catégories de travailleurs (assistantes maternelles, employé-e-s de maison...), soit environ 7,5 millions de salariés - près de la moitié de ceux du secteur privé et associatif). Le soucis de ne pas augmenter le coût salarial a amené le gouvernement Jospin à créer une véritable usine à gaz, acceptant six niveaux de SMIC ! En outre, les inégalités de

traitement se sont renforcées entre les différentes catégories de salariés au sein d'une même entreprise ainsi qu'entre ceux appartenant à des entreprises pourtant similaires mais soumis à des déclinaisons différentes de la RTT.

La mise en place de la RTT a été l'occasion dans certaines entreprises de légitimer et même d'étendre la précarisation des emplois, notamment en refusant de favoriser le passage aux 35 heures (et donc à temps plein) des personnels à temps partiel subi (tout particulièrement les femmes) ; en recourant à des emplois à temps partiel imposé et à des conditions salariales moindres pour les nouvelles embauches effectuées dans le cadre de la signature de certains accords RTT ; voire en accroissant la flexibilité externe (personnels précaires, externalisation)... ou au travail au noir dans certains secteurs (du fait de la disparition des heures supplémentaires).

La mise en place de la réduction du temps de travail, loin d'inverser le processus de dégradation des conditions de travail à l'œuvre depuis les années 80, l'a au contraire accéléré dans bien des entreprises. Si certains salariés peuvent légitimement apprécier le supplément de temps libre qu'ils ont arraché à cette occasion (au prix d'une intensification importante de leur travail), pour d'autres, notamment les plus défavorisés, la RTT s'est souvent transformée en un véritable cauchemar... Difficile dans de telles conditions de parler d'émancipation et de conquête sociale !

Ce constat s'applique également à la Fonction publique, où la RTT s'est faite en excluant toute création d'emplois (pourtant indispensables au développement, voire au simple maintien de services publics de qualité et de proximité). Comme dans le privé, l'Etat-patron a cherché à instrumentaliser les 35 heures au service de sa propre politique, dite de "modernisation des administrations", de "clarification des missions", "d'amélioration de l'efficacité des services", "d'ajustements quantitatifs et qualitatifs des emplois", ... langage qui se traduit au quotidien pour les millions d'agents concernés par la remise en cause des acquis, par l'intensification du travail, par une flexibilité accrue du temps de travail, par une dégradation des conditions de travail...

Pourtant des résistances sont apparues dans nombre de secteurs publics et d'entreprises privées : 15% des accords 35 heures ont donné lieu à des grèves (avant ou après la signature), et l'année 2000 a connu la plus forte activité gréviste depuis 1995.

L'entourloupe de Michelin

L'application des 35 heures au sein de Michelin est symbolique des nombreux conflits qui ont accompagné la mise en place de la réduction du temps de travail dans les entreprises, même si l'attitude des responsables de ce groupe peut paraître caricaturale.

Dans un premier temps, François Michelin pourfend les 35 heures lors de l'annonce par le gouvernement Jospin de la mise en œuvre d'une politique de réduction du temps de travail (" La France n'a pas encore digéré la cinquième semaine de congés et les 39 heures ", " Une réduction autoritaire du temps de travail conduirait le groupe à transférer des activités dans d'autres pays et à réduire ses effectifs en France "). S'agissant de son propre groupe, il déclare sans rire que "ses" ouvriers sont déjà de fait aux 35 heures : il suffit de retirer du temps de travail effectif les temps d'habillage, de casse-croûte, de pause, des jours fériés...

Dans un second temps, l'annonce simultanée par Edouard Michelin (le fils) de bénéfices semestriels records et de la suppression de 7500 emplois au sein du groupe, l'intervention de Lionel Jospin avouant l'impuissance du politique face à de tels licenciements boursiers ("L'Etat ne peut administrer l'économie"), transforment le cas Michelin en symbole et en véritable affaire d'Etat. L'indignation générale soulevée à cette occasion aboutira finalement à la rédaction d'un article de loi imposant l'obligation pour l'employeur, préalablement à tout plan social, de conclure un accord sur la réduction du temps de travail ou à défaut " d'avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord ".

Dans un troisième temps, la direction entend bien mettre à profit la réduction du temps de travail, telle qu'elle est proposée par la Loi Aubry, pour toucher à la fois "le beurre et l'argent du beurre" ;

imposer une nouvelle organisation du travail basée sur la flexibilité, remettre en cause les acquis de l'accord d'entreprise... tout en bénéficiant des aides alloués par l'Etat.

Dans le quatrième temps, la direction utilise tous les moyens pour diviser les salariés et discréditer les représentants syndicaux qui refusent unanimement de ratifier un projet unilatéral de régression sociale (qui institue, entre autres, l'obligation de travailler quinze samedis dans l'année, ce nombre pouvant varier " en fonction des besoins de l'atelier ").

Faute d'obtenir la moindre signature d'une organisation syndicale sur son projet (ce qui la prive des aides prévues par l'Etat), la direction propose la mise en place d'un référendum auprès des personnels. Initiative rejetée par l'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise... mais finalement reprise au niveau national par la fédération Chimie-Energie de la CFDT ! Ce coup de force entraîne plusieurs recours devant les tribunaux pour obtenir l'annulation de ce scrutin, et le départ de la majorité des adhérents des sections CFDT du groupe pour SUD.

La consultation donne des résultats malheureusement conformes à la débauche d'énergie et aux multiples pressions exercées pendant de longs mois par la direction pour instaurer des clivages entre les salariés (plus particulièrement entre personnels postés ou non). Différents chantages ont été exercés pour aboutir à la signature de ce projet (par exemple, la mise en œuvre d'une convention de cessation d'activité anticipée – pouvant intéresser près de 4 000 des 26 000 salariés concernés – seulement si l'accord RTT est signé). Des moyens impressionnants ont été mobilisés par la direction pour faire campagne (création d'un numéro vert permettant d'accéder à la voix du patron vantant les charmes de son projet, diffusion de vidéo promotion sur les sites, conférences, matériels de propagande distribués à tous les salariés...).

Au final, l'accord proposé par la direction l'emporte avec près de 60 % des suffrages (marqués de fortes disparités selon les sites et les collègues : plus de 90% de oui chez les cadres... 51% de non chez les ouvriers et employés).

Après de longs mois d'affrontement, Michelin est la dernière grande entreprise française à finaliser un accord 35 heures... mais à quel prix !

La lutte des personnels du Ministère de la Culture et de la Communication.

Comme dans l'ensemble des autres départements ministériels, des négociations se sont ouvertes (courant 2001) au Ministère de la Culture et de la Communication (MCC) entre l'administration et les organisations syndicales afin de décliner les modalités d'application du décret relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) dans la Fonction Publique.

Ici comme ailleurs, au-delà des dogmes gouvernementaux imposés (décompte annuel du temps de travail, durée de référence fixée à 1600 heures, aucune création d'emplois ...), l'administration a procédé à cette occasion à une véritable attaque en règle à l'encontre de l'ensemble des personnels (flexibilité accrue, remise en cause de certains acquis, dégradation des conditions de travail...).

Cette attitude allait entraîner le conflit le plus long et le plus marquant de l'histoire du ministère. La mobilisation des personnels a été exceptionnelle : pendant plus d'un mois, ils ont décidé en assemblées générales, sur l'ensemble du territoire, la fermeture ou la gratuité de certains musées ou monuments, le blocage ou l'occupation d'administrations centrales et régionales (événements rarissimes au sein du MCC), la participation aux manifestations, les plus massives connu dans ce ministère.... L'ensemble des organisations syndicales ont opposé à l'administration un front intersyndical large et unitaire ainsi que la détermination de leurs militants engagés quotidiennement dans des actions de gratuité et de harcèlement des responsables politiques (malgré des forces de l'ordre à chaque fois plus omniprésentes).

Face à l'envergure de cette mobilisation, les responsables ministériels ont multiplié les tentatives d'intimidation à l'encontre des personnels et de leurs représentants, traînant devant les tribunaux les organisations syndicales présentes sur les piquets de grève, remettant en cause la légitimité des

décharges de services allouées par celles-ci, recourant même aux forces de l'ordre pour évacuer l'intersyndicale des locaux du ministère lors d'une séance de négociations avortée !

Ces semaines de lutte et leurs impacts médiatiques auront permis d'arracher un projet final de cadrage national dont les avancées étaient loin d'être négligeables (surtout par rapport au projet initial) même si les dogmes « Fonction Publique », en particulier en matière de non création d'emplois, rendaient impossibles la mise en place d'une réduction du temps de travail réellement porteuse de progrès aussi bien pour les personnels que pour le service public et les usagers... L'ensemble des organisations syndicales a refusé de cautionner par leurs signatures le texte proposé.

Consciente que seul un large mouvement transversal pouvait permettre d'ébranler l'intransigeance gouvernementale sur ces questions, l'intersyndicale Culture a essayé d'élargir la dynamique en cours en interpellant l'ensemble des confédérations syndicales afin qu'elles œuvrent à une action fédératrice des différents secteurs de la Fonction Publique, confrontés à la même raideur gouvernementale, et qu'elles appellent à un mouvement de masse pour la création d'emplois publics.

Faute de réponses concrètes, l'intersyndicale Culture a alors décidé de s'adresser directement aux différentes organisations syndicales des secteurs concernés. Près d'une vingtaine d'entre elles (principalement issues de la CGT et de l'Union syndicale G10 Solidaires) se sont alors joints à l'intersyndicale Culture pour appeler à une journée nationale de convergence et à un rassemblement commun devant le Ministère de la Fonction Publique. Même si cette journée est restée sans réel lendemain, l'écho favorable rencontré par cette initiative démontre qu'il aurait été possible d'organiser la riposte unitaire d'envergure qui s'imposait, dans le public comme dans le privé, sur ces questions... si les confédérations syndicales l'avaient décidé.

Un choix de société

La gauche plurielle a voulu faire de la loi sur les 35 heures un symbole de « progrès social dans l'efficacité économique ». Pourtant en faisant sauter certains verrous, en particulier à travers l'introduction de la modulation et de l'annualisation dans son projet, elle a laissé toute latitude au patronat de transformer une loi de réduction du temps de travail en véritable loi de flexibilité. La contagion de grèves qui ont éclaté, site après site, au moment de l'application des 35 heures au niveau local, témoigne qu'il existait, malgré la faiblesse du tissu syndical dans notre pays, un réel potentiel pour contrecarrer cette offensive de régression sociale, constat qui met cruellement en lumière l'incapacité du mouvement syndical à proposer une riposte interprofessionnelle unitaire à la hauteur de tels enjeux.

Aujourd'hui, alors que la Loi Fillon a encore aggravé les dispositions les plus néfastes des lois Aubry, la réduction du temps de travail comme outil de lutte contre le chômage de masse est rejetée aux oubliettes. Monsieur Fillon affirme même que les 35heures n'ont créé aucun emploi. D'ailleurs la lutte contre le chômage est-elle vraiment une priorité gouvernementale ? On peut en douter quand on sait que maintenir le chômage à un niveau élevé continue d'améliorer le rapport de force en faveur des détenteurs de capitaux, en faisant pression sur l'ensemble du salariat et en tirant vers le bas les conditions de travail, les conditions d'emploi et les rémunérations.

Dès lors, il s'agit d'inverser le fonctionnement actuel de la "machine à faire du chômage et de la précarité" et d'enrayer la propagation de l'exclusion et l'individualisme. Alors que, de plus en plus, ce sont les hommes et les femmes qui sont mis au service de la rentabilité du capital, il s'agit de réaffirmer fermement que, dans tous les domaines, c'est l'économie qui doit être au service de l'humanité. Il faut bel et bien redonner un sens à la société dans laquelle nous vivons, donc à la vie de chacun d'entre nous en son sein.

Dans cette perspective, la réduction du temps de travail doit toujours constituer un axe essentiel d'une politique progressiste de l'emploi : mais les leçons des lois Aubry ne doivent pas être oubliées et les futures avancées de la RTT devront se faire dans le cadre d'un grand mouvement collectif, sans baisse des salaires, sans intensification du travail, et avec une obligation de créations d'emploi correspondant à l'ampleur de la RTT... Faute de quoi le marché de dupes ne pourra que se répéter.