sation sur un ton modéré. C'était une revendication classique, mais (à part chez Dassault en 67) elle n'était jamais l'objectif d'une grève ou le point principal d'un programme revendicatif. Depuis, c'est le ton satisfait des grandes victoires, le sourire contenu des avancées décisives, l'activité fébrile des moments importants. C'est que Pompidou offrait en même temps aux dirigeants syndicaux ce dont, depuis Grenelle, ils paraissaient raffoler : un terrain nouveau de grande manœuvres négociatrices avec le C.N.P.F. et les fédérations patronales.

Rencontres, commissions, ruptures éclatantes, marathons nocturnes harassants, ententes soudaines, c'était l'occasion de jouer, une nouvelle fois, sous les flashs de la grande presse et les projecteurs de la télé, la pièce à grand spectacle dont ils sont les acteurs coutumiers.

Amuser la galerie avec une telle énergie pour des résultats aussi modestes ne prêterait qu'à sourire s'il ne s'agissait d'une nouvelle manifestation de cette « politique contractuelle » dont, à long terme, le résultat le plus clair est de faire avaliser par les syndicats l'organisation actuelle du travail dans l'entreprise en les associant à l'élaboration de la politique du personnel, à la détermination des systèmes de classification, à la mise en place de nouvelles hiérarchies et des contrôles de production.

Cette stratégie des syndicats (encore réaffirmée fin août par G. Séguy : « Notre orientation est fondée sur la négociation ») les place continuellement sur le terrain choisi par le patronat — tout en empêchant les travailleurs de se mobiliser pleinement pour leurs véritables revendications. Le rapport de force existant actuellement entre la classe ouvrière et le patronat est tel que ce qui pourrait être obtenu est beaucoup plus important que ce que visent les syndicats.

Certes, tout n'est pas possible, mais la preuve que l'on pourrait obtenir beaucoup plus nous est finalement donnée par l'affaire de la mensualisation.

A-t-on déjà vu un adversaire concéder de lui-même des avantages, même menus, pour la simple beauté du geste ? Quand on sent que l'ennemi est fort, on cherche à gagner du temps. Une manière de gagner du temps peut consister à aller lui porter, sourire aux lèvres, un peu de verroterie, dans l'espoir qu'il s'y laissera prendre et nous laissera le répit nécessaire pour reconstituer nos forces.

Ceux qui se laissent prendre à un tel subterfuge sont plus que des naïfs : ils ne perdent pas seulement du temps, ils risquent le pire. Les travailleurs ont le droit d'exiger qu'on n'attende pas le lieu et l'heure choisi par le patronat pour mener la lutte.

Supplément au N° 23 des « Cahiers de Mai »

Septembre 1970

72, rue du Château-d'Eau, Paris X

MENSUALISATION :

Les raisons (chiffrées) des patrons

Au début de l'été 1970, une première vague d'accords concernant environ la moitié des ouvriers français est venue préciser le contenu d'une mesure qui, d'ici à 1973 ou 1974, concernera 80 à 90 % des ouvriers : la mensualisation.

L'automne et l'hiver 70-71 verront très probablement la question de la mensualisation au centre de nombreux accords entre fédérations patronales et syndicales.

C'est pourquoi les « Cahiers de Mai » publient dans ce numéro de rentrée les premiers éléments d'une étude d'ensemble sur la mensualisation et le sens véritable qu'elle revêt dans les conditions actuelles. Généralement présentée comme la satisfaction providentielle d'une vieille aspiration ouvrière, on verra que la mensualisation des ouvriers horaires est loin d'être aussi unilatéralement favorable à la classe ouvrière que gouvernement, patrons et négociateurs syndicaux veulent bien le dire.

I. CE QU'EST LA MENSUALISATION

— Depuis vingt ans, un processus continu.
— Pourquoi les patrons mensualisaient certains ouvriers.
— L'opération Pompidou, opération politique.
— La mensualisation générale, une bonne affaire financière pour les patrons.
— Les avantages de la mensualisation pour les ouvriers (à partir des cinq accords de branche signés au début de l'été : chimie, sidérurgie, papier-carton, métallurgie, bâtiment).

II. LES CONSEQUENCES DE LA MENSUALISATION

— Vers un statut unique employé-ouvrier : le sens réel de ce mouvement.
— Quelles sont les conséquences sur l'organisation du travail dans l'usine ? Rendement, productivité ? Système des qualifications, hiérarchie des salaires ?
— Les exclus de la mensualisation. Développement de l'intérim. Rotation plus rapide d'une partie de la main-d'œuvre.

III. LE GRAND THEATRE DES POLITIQUES CONTRACTUELLES

I - Ce qu'est la mensualisation

Un processus continu depuis vingt ans

Depuis la libération, particulièrement depuis 1958, le nombre d'ouvriers mensualisés croît de façon lente et continue. En rapprochant diverses statistiques (1), on peut estimer que sur 100 entreprises, 2 avaient des ouvriers mensuels avant 1950. Ce nombre atteignait 40 en 1969.

Au total, 10,6 % de l'ensemble des ouvriers français étaient mensualisés en 1969.

Dans certaines branches comme le pétrole (depuis l'accord de 1961), les transports ou la chimie, ils étaient nombreux.

Les fortes différences entre les branches permettent de se faire une idée des raisons de la mensualisation, et ce d'autant plus que diverses enquêtes récentes (1) tendent à montrer que dans la majorité des cas l'initiative de la mensualisation venait du patron et non de revendications syndicales.

Pourquoi les patrons mensualisaient-ils certains ouvriers ?

a) La nature de certains travaux explique que les patrons aient décidé depuis longtemps de les rémunérer sur une base mensuelle. Ainsi en va-t-il par exemple dans les entreprises de transports pour les chauffeurs routiers ou certains manutentionnaires et dans les services d'entretiens pour divers postes fixes.

b) La volonté classique des patrons de multiplier les éléments de hiérarchisation interne de la classe ouvrière

(1) Enquêtes Ministère du Travail. Enquêtes Inspection Parisienne du Travail. Enquête U.I.M.M. Printemps 1970.

III - Le grand théâtre des politiques contractuelles

Au total, quel bilan peut-on tirer aujourd'hui, en septembre 1970, de « l'opération mensualisation » amorcée par Pompidou en mai 69 ?

D'un côté, elle apporte aux ouvriers un certain nombre d'avantages sociaux dans l'ensemble assez faibles, mais toujours bons à prendre. D'un autre côté, elle constitue pour le patronat — notamment dans les secteurs avancés et dans les grandes entreprises — un avantage administratif, mais surtout financier et politique, important dont il n'est pas exagéré de dire qu'il compense largement le coût des quelques pour cents d'augmentation dont il a fallu le payer.

Les conséquences à plus long terme que l'on s'est efforcé d'examiner plus haut — sur la productivité et le rendement, sur le statut des employés, sur le développement du travail intérimaire ou sur l'insécurité de l'emploi pour une fraction des travailleurs — s'accomodent assez mal des tirades enflammées sur la fin de la condition ouvrière dont patronat et idéologues ont voulu les parer.

« C'est une véritable révolution », « une grande réforme qui nous fait prendre sur ce plan la tête des nations occidentales », a déclaré en juin 70, dans la revue « Patronat », François Ceyrac, leader de la métallurgie.

On a entendu certains patrons pousser la déclamation euphorique jusqu'à déclarer que la mensualisation faisait disparaître les ouvriers et qu'il fallait donc trouver un autre nom pour désigner... les mêmes. Chez Dassault, les ouvriers s'appellent désormais des « agents de production ». Chez Renault, quand un ouvrier passe mensuel, il est nommé A.P.R. (Agent productif Renault). Le rapport des sages gouvernementaux constate de manière satisfaite que :

« Dans certains secteurs, le terme « ouvrier » tend à s'effacer devant ceux d'« opérateur » ou d'« agent technique. »

Pauvres patrons, éternellement tiraillés entre la nécessité absolue d'avoir toujours plus d'ouvriers pour en extraire plus de profits et le désir insensé de les voir disparaître pour ne plus avoir d'ennuis !

Même si la réalité de la mensualisation n'a rien à voir avec ce lyrisme, on ne peut dénier au gouvernement un certain succès psychologique. Il semble bien qu'il a momentanément réussi à persuader une fraction importante de l'opinion non ouvrière de l'importance de la mesure. Plus même, à défaut sans doute des travailleurs, tout se passe comme si il avait réussi à impressionner les syndicats.

Ceux-ci (la C.G.T. et la C.F.D.T. notamment), avant le discours de Pompidou, accueillaient pourtant la mensuali-

III. — QUI EST EXCLU DU BENEFICE DE LA MENSUALISATION ?

Tout le monde ne bénéficiera pas de la mensualisation. il faudra, à la fin des étapes de réalisation, travailler dans la même entreprise depuis une période, variant de quelques mois à deux ans, pour être mensualisé.

Cette clause, d'importance inégale suivant les entreprises, touchera principalement les travailleurs jeunes et immigrés. Plusieurs raisons poussent le patronat à la faire figurer dans les accords :

a) Puisque le patronat s'attache à présenter la mensualisation comme une preuve de sa volonté d'intégrer, d'associer les ouvriers à son entreprise, il est nécessaire que la mensualisation conserve en partie son caractère premier, qu'elle soit perçue comme une récompense, une promotion, une distinction. Dans l'univers mental limité qui est le sien, le patronat n'arrive pas à imaginer une promotion sans bleus, une décoration sans postulants. Pour bien montrer que la mensualisation est une promotion, il faut donc en exclure certains, même si d'autres raisons contribuent à limiter le nombre des exclus.

b) Plus fondamentalement, le patron a — dans certaines branches ou entreprises — un intérêt direct à exclure de la mensualisation un nombre important d'ouvriers : il s'agit des secteurs où les fluctuations du marché se répercutent très rapidement sur le volume de l'emploi : le patron veut dans ce cas garder la possibilité d'interrompre du jour au lendemain le travail de la partie devenue exédentaire de ses ouvriers : la mensualisation, dans la mesure où elle améliore un peu la sécurité de l'emploi (préavis, indemnité), l'handicape de ce point de vue.

Si l'on retient que, en moyenne, la condition d'ancienneté est fixée à un an, on peut imaginer comment le patron — soucieux de conserver une partie de sa main-d'œuvre licenciable à tous moments — va procéder : soit il fera appel à du travail intérimaire en permanence, soit il veillera — même lorsque la conjoncture ne l'exige pas — à garder constamment une partie de ses ouvriers horaires, en remplaçant automatiquement au bout de douze mois un certain pourcentage de sa main-d'œuvre. Paradoxalement, les clauses de la mensualisation peut donc aboutir pour une partie des ouvriers — immigrés notamment — à accroître l'insécurité de l'emploi...

avait également conduit d'assez nombreuses entreprises à mensualiser les ouvriers hautement qualifiés, voire les P 3 et les P 2.

c) Autre espèce de mensualisation : la mensualisation-promotion : soit à la tête du client, à titre de récompense individuelle, soit de manière collective, pour tel atelier ou telle fraction particulière d'ouvriers.

d) Dernière espèce : la « mensualisation-médaille du travail ». Pour remercier les vieux ouvriers de leurs bons et loyaux services, on les mensualise quelques années avant la retraite.

e) Les pourcentages d'ouvriers mensualisés dans la chimie et le pétrole, par exemple, indiquent pourtant qu'un phénomène nouveau tendait à se développer : la mensualisation, comme mode de rémunération lié à l'extension d'une nouvelle technologie du travail : au travail sur des machines-outils classiques se subsistue, dans certains secteurs, un travail qui consiste à surveiller le fonctionnement d'un appareillage automatisé ou à suivre un rythme complètement déterminé par la machine. Les progrès actuels de la technologie capitaliste (car une autre est possible !) aboutissent, en effet, à autonomiser la machine par rapport à l'ouvrier et à imposer à celui-ci le rythme de celle-là. Le payement au rendement, dans ces conditions, n'a plus aucune signification. On peut, de même, aisément se passer de comptabiliser la paye à l'heure. Apparemment, l'ouvrier ne fabrique plus, il se contente de « tenir un poste ». Au lieu de paraître rémunérer une certaine quantité de travail, le salaire semble alors en quelque sorte être la rémunération d'une fonction (bien que sa nature fondamentale de prix de la force de travail de l'ouvrier ne change pas). Or, dans la représentation fausse qu'il se fait de la nature du salaire, le patron associe volontiers la rémunération d'une fonction à la forme mensuelle de la paye.

Il reste qu'au-delà de l'aspect purement idéologique (volonté d'intégrer, de récompenser, d'amadouer certains ouvriers), une des raisons essentielles du développement « spontané » de la mensualisation a tenu à la situation du marché de l'emploi qualifié. Les ouvriers qualifiés manquent et chaque patron cherche à retenir ceux qui sont chez lui. Comme le résume un document du bureau économique de la C.F.D.T. (2) :

« Dans nombre de branches industrielles, la pénurie d'ouvriers qualifiés a été particulièrement forte de 1960 à 1964. Mais cette pénurie n'a pas non plus cessé avec la détente que l'on a constaté sur le marché du travail depuis 1965. Aussi les directions cherchent à stabiliser le personnel qualifié dont elles disposent en lui donnant un statut et un système de salaire plus avantageux, comparables ou identiques à ceux des mensuels. »

(2) Document du B.R.A.E.C. « La Mensualisation ». Fév. 70.

Au total, la mensualisation, avant le discours de Pompidou, apparaissait surtout comme un élément de plus en plus fréquent de la politique du personnel du patronat. Elle s'appuyait sur des données objectives — marché de l'emploi, évolution technique, notamment — favorables.

L'opération politique de Pompidou

Le coup d'accélérateur donné, lors de la campagne présidentielle de juin 69, par Pompidou change le climat de la mensualisation : celle-ci devient désormais le terrain sur lequel est menée une offensive-sourire en direction de la classe ouvrière. Il s'agit de montrer aux travailleurs combien le pouvoir a tiré la leçon de Mai, combien il a compris « leur aspiration à une condition plus digne », combien il ne craint pas de réaliser des réformes hardies et audacieuses.

La mensualisation n'était pas une des revendications les plus couramment avancées par les syndicats. A la brandir ainsi, avec force tapage, comme une promesse pour les lendemains immédiats, Pompidou parvient en quelque sorte à se l'approprier, à en faire le symbole de sa politique sociale.

Avec du recul, l'offre périodique d'une mesure que l'on présente aux travailleurs comme la fin de leur condition séculaire, le remède miracle à tous leurs maux, apparaît comme un des traits permanents du gaullisme, et d'une certaine manière de tout pouvoir capitaliste. Intéressement, participation, actionnariat, etc., ont eu, avant la mensualisation, leur éphémère heure de gloire. Mais c'est certainement une caractéristique propre à Pompidou que la combinaison inattendue de démagogie sociale et de retorse habileté financière réalisée dans les diverses mesures dont il se fait le promoteur.

Ainsi en va-t-il de la mensualisation généralisée. Avant tout, elle est une mesure politique, en ce qu'elle vise à donner l'impression à la classe ouvrière qu'on améliore son sort de façon importante. Mais elle représente aussi, généralisée, un avantage financier et administratif pour le patronat dont peu de commentateurs soulignent l'ampleur.

La mensualisation généralisée, une bonne affaire financière

Comme le disait déjà Marx dans son questionnaire adressés aux ouvriers français (3) :

« Que vous soyez payé à la pièce ou au temps, quand êtes-vous payé ? En d'autres termes, pendant combien de temps faites-vous crédit à votre patron avant de recevoir le prix du travail effectué ? Etes-vous payé à la semaine, au mois... ? »

(3) Marx : « L'Enquête Ouvrière », 1880.

Pour de nombreuses entreprises qui y procèdent, l'opération mensualisation est l'occasion de revoir leur système de classification des salaires. Celle-ci repose encore, de manière très générale, sur le « sysème Parodi » (9). Ce système retient pour seuls critères la qualification et l'expérience de l'ouvrier. Ainsi, en principe, tout titulaire du C.A.P. est considéré comme ouvrier professionnel. Or, ce que les patrons souhaitent, ce n'est pas payer un ouvrier selon sa qualification, c'est le payer selon le poste de travail qu'il occupe. La plupart du temps, ce sont deux choses très différentes. Les jeunes ouvriers, titulaires d'un C.A.P., que l'on met chez Renault sur une chaîne à un poste d'O.S. le savent bien.

Depuis plusieurs années se sont développées en France les études de postes de travail, connues aux Etats-Unis sous le nom de « job evaluation », afin de pouvoir tourner le système Parodi en ajoutant à la paye théorique de l'ouvrier tout un ensemble de primes et de gratifications spécifiques, établies en principe sur des bases « scientifiques » (10).

Outre qu'il est plus facile de manipuler un salaire mensuel « à la tête du client » que des taux horaires, l'occasion de refonte du système de salaire fournie par la mensualisation est saisie dans de nombreuses entreprises pour développer les études de poste et lier davantage nature du poste et montant du salaire. Des revues patronales, comme « Management » (11), déclarent même qu'il s'agit du principal avantage de la mensualisation et citent en exemple les entreprises qui y parviennent.

La réalisation du statut unique employé-ouvrier signifiera concrètement dans ce cas « remise en ordre progressive des salaires à l'intérieur d'une hiérarchie unique », c'est-à-dire négociations entre syndicats et directions pour l'établissement de cette nouvelle grille. Le bénéfice est double pour les patrons : non seulement ils « rationalisent » le système des rémunérations, mais ils associent à cette rationalisation les syndicats priés de donner leur aval à la nouvelle grille et — par là même — au système d'organisation du travail retenu par le patron.

(9) C'est-à-dire la distinction entre manœuvres, O.S. et O.P. (7 catégories) établi par les arrêtés de Parodi.

(10) Cf. enquête des « Cahiers de Mai » sur la grève du G.G. à Renault-Le Mans. N° 10, avril 69.

(11) Voir notamment dans le numéro de février 70, le cas d'une entreprise de construction mécanique.

A cet effet, toutes les absences prévisibles (y compris les congés payés) devront faire l'objet d'une demande préalable adressée au supérieur hiérarchique, huit jours au moins avant la date de début de l'absence. » Suivent les détails d'application.

Remarquons en passant que la direction saisit l'occasion de l'accord pour imposer aux employés un contrôle identique à celui des ouvriers. L'essentiel reste que les syndicats donnent ici officiellement leur aval à une politique de contrôle et de répression accrue de l'absentéisme ouvrier.

Au nom de quels principes ? Pourquoi les ouvriers ne se soigneraient-ils pas avec attention quand ils en ont besoin ? Pourquoi ne s'absenteraient-il pas une ou deux journées si vraiment ils sentent qu'ils en ont besoin ou si tout simplement ils en ont envie ? Que le patron voit cela d'un mauvais œil est dans l'ordre des choses. Mais que les syndicats lui prêtent la main pour l'empêcher révèle où en arrivent des gens qui ont tellement l'habitude de négocier qu'ils oublient pourquoi ils le font.

b) Le rendement

La mensualisation est-elle pour les ouvriers un atout nouveau dans la lutte contre les cadences et les rythmes de travail ?

En fait, il ne semble pas que les craintes du patronat soient justifiées. Même si la mensualisation de la paye va généralement de pair avec une évolution du système de rémunération qui minimise le payement au rendement (en 1969, 20 % des ouvriers sont payés au rendement et 12 % payés à la fois au rendement et au temps : ce pourcentage a nettement diminué depuis plusieurs années), la mensualisation, en soi, ne change rien au contrôle et à l'incitation à plus de rendement.

Les entreprises qui mensualisent leurs ouvriers ne suppriment pas pour autant les primes de rendement ou de productivité. Elles multiplient simplement leur taux horaire par 173,33 et obtiennent une prime qui est baptisée « prime mensualisée de rendement ». Aucune des 29 entreprises interrogées par l'inspection parisienne du travail n'avait abandonné son système de prime au rendement à l'occasion de la mensualisation. Les accords Peugeot, Renault, etc., les maintiennent intégralement.

c) Les qualifications et la hiérarchie

C'est peut-être en ce domaine qu'à long terme les incidences de la mensualisation seront les plus sérieuses. Particulièrement si la mensualisation s'accompagne de l'établissement rapide d'un statut unique employé-ouvrier.

Un ouvrier payé une fois par mois fait deux fois plus de crédit à son patron que lorsqu'il se fait payer chaque quinzaine. Il est impossible de calculer exactement l'importance de l'avantage ainsi accordé au patron. On peut s'en faire une idée concrète grâce à l'exemple suivant :

Soit une entreprise qui verse chaque mois à ses deux milles ouvriers une somme globale de 200 millions. Avant, elle leur donnait cent millions le quinze du mois et le solde à la fin. Si elle mensualise ses ouvriers, elle n'aura plus à débourser tous les quinze du mois la somme de 100 millions. Elle pourra les prêter sur le marché monétaire pendant quinze jours. Les taux de ce marché tournent ces derniers temps autour de 10 %. En plaçant les 100 millions que lui prêteront ainsi les travailleurs, le patron gagnera :

$$100 \text{ millions} \times 10\,\% \times \frac{15}{365} = 415\,000 \text{ francs}$$

Au bout de l'année, le patron aura gagné douze fois cette somme, soit en gros cinq millions de francs.

Il est vrai que la plupart des accords prévoient la possibilité pour les ouvriers mensualisés de demander des acomptes au milieu du mois, mais tout est fait pour les en détourner et l'expérience (4) montre que très peu le font, alors que c'est indiscutablement là leur intérêt de classe.

Ajoutons à cela que la mensualisation va développer beaucoup plus qu'aujourd'hui l'usage des comptes bancaires et des C.C.P. par les travailleurs (ne serait-ce que parce qu'une loi de 1940 oblige, à partir d'un montant de 1 000 F, à verser les salaires par l'intermédiaire des banques ou des chèques postaux). Les travailleurs vont mettre à la disposition des financiers de l'argent que ceux-ci pourront faire travailler pour leur propre compte (5). On peut apprécier ce que la mensualisation représente comme innovation intéressante pour le patronat et le capital en général.

Les avantages de « la mensualisation » pour les ouvriers

Quatre accords de branches permettent de se faire une idée précise de ce que recouvrir pour les travailleurs leur mensualisation : chimie (160 000 ouvriers), sidérurgie (100 000 ouvriers concernés), papier-carton (106 000 ouvriers concernés) et surtout métallurgie (1,6 million d'ouvriers concernés). Un accord est également intervenu dans les

(4) Cf. les enquêtes de J. Bunel dans « la mensualisation des ouvriers horaires » I.S.S.T. décembre 1969, p. 137.

(5) Depuis plusieurs années les banques ne versent plus d'intérêt aux titulaires de comptes bancaires ordinaires sous prétexte qu'elles leur rendent service en gardant leur argent.

charbonnages, concernant environ 60 000 mineurs et, le 31 juillet, dans le bâtiment (1,5 million d'ouvriers concernés).

a) La mensualisation ne veut pas dire qué le patron abandonne comme unité de compte du travail ouvrier l'heure de travail (il n'y a nulle part réduction du temps de travail ou allègement des dispositifs de contrôle du temps effectivement travaillé). Elle signifie concrètement d'une part que la paye sera calculée et versée mensuellement (en multipliant les taux actuels par 173,33) — ce dont on a vu plus haut que c'est un désavantage pour l'ouvrier —, d'autre part que les ouvriers bénéficieront des avantages sociaux généralement accordés aux employés et collaborateurs de la direction.

b) Aussi l'examen détaillé de ce qu'apporte la mensualisation aux ouvriers consiste-t-il à voir ce qu'il en est de ces avantages sociaux :

— Payement de tous les jours fériés ;
— Indemnité de licenciement plus forte ;
— Indemnité de départ en retraite ;
— Congés maternité rémunérés complètement pendant une durée égale à celle dont jouissaient les employés.
— Congés familiaux plus importants ;
— Payement des absences autorisées ;

Mais surtout deux mesures qui ont une incidence plus sensible sur les bulletins de paye ou la vie de tous les jours :

— L'indemnité pour les absences dues à la maladie ou aux accidents du travail ;
— L'institution de prime d'ancienneté pour les ouvriers, (que les « sages » gouvernementaux s'étaient curieusement abstenus de recommander). (Voir tableau page ci-contre.)

Au total, l'ensemble de ces avantages paraît modeste.

La presse patronale, depuis plusieurs mois, publie des articles et des enquêtes visant à démontrer que le coût en sera élevé. Certains n'ont pas craint d'affirmer que la mensualisation équivalait à une augmentation de 15 à 20 %. Mais il s'agit toujours de démonstrations bâties à partir de cas très particuliers. L'inspection parisienne du travail estimait en mars dernier que le coût moyen pour l'ensemble des entreprises serait de l'ordre de 9 % des salaires actuellement versés aux ouvriers. Ce coût déjà faible apparaît pourtant encore bien exagéré.

L'U.I.M.M., organisation patronale de la métallurgie, a finalement chiffré le coût de l'accord signé le 10 juillet : environ 6 % de la masse salariale. L'application des mesu-

Mais, en dépit de sa légitimité fondamentale, l'absentéisme ouvrier n'est pas très répandu en France : en moyenne, il avoisine 7 % du temps de travail. Les études menées ici et là sur des entreprises ayant mensualisé leurs ouvriers prouvent même qu'il n'augmente pas, ou de façon insignifiante, après la mensualisation des horaires (8).

La plupart des accords, surtout au niveau de l'entreprise, reflètent pourtant les exigences du patron en matière de « lutte contre l'absentéisme ».

Plusieurs accords (bâtiment, métallurgie, par exemple) comportent explicitement une clause perpétuant la non-indemnisation des maladies inférieures à trois jours et promettent de façon vague de revoir la question en 1973 ou 1974 « si l'absentéisme n'a pas augmenté ».

Quoi qu'il en soit, le patronat s'est saisi de ce prétexte pour développer une campagne profitable. L'accord Bull (26 janvier), signé par la C.F.D.T. et la C.G.T., en éclaire l'objectif :

« La mensualisation crée pour la compagnie des obligations nouvelles et des charges sensibles. Les signataires de ce protocole d'accord en sont conscients. Ils demandent plus précisément au personnel mensualisé de maintenir l'assiduité au niveau normal. Compte tenu des chiffres connus à l'heure actuelle pour les onze premiers mois de l'année (69), le taux d'absentéisme de cette catégorie de personnel devra être limité au plus à 9,5 %. »

Et plus loin, on lit — comme si une telle énormité ne suffisait pas :

« En tenant compte des chiffres nationaux en ce domaine il semble souhaitable à la direction de se fixer comme objectif à long terme (1975), le chiffre de 7 % qui représenterait le taux d'absentéisme moyen pour l'ensemble du personnel. Les syndicats s'associent à ce souhait... »

De même qu'il a été proposé (et parfois appliqué) que la ponctualité des ouvriers soit contrôlée par le Comité d'entreprise, transformant ainsi les syndicalistes en flics de leurs camarades, de même les patrons s'efforcent d'associer concrètement les syndicats à « la lutte contre l'absentéisme ouvrier », au nom de la bonne marche de l'entreprise.

Cette manœuvre est plus répandue qu'on ne le croit communément. Ainsi, pour prendre le cas d'une entreprise moyenne de la région bordelaise (Bonnal Cie Renaulac à Begles), les syndicats ont signé le 28 mai un accord de mensualisation qui comporte les paragraphes suivants :

« L'augmentation des charges résultant de la mensualisation du personnel ouvrier conduit à un contrôle plus rigoureux de l'absentéisme, applicable à l'ensemble du personnel de la société.

(8) Enquêtes U.I.M.M. et A.N.D.C.P. (Association Nationales des Directeurs et chefs de Personnel).

même — à espérer que l'évolution des mentalités ira en sens inverse de celle de la réalité, que les ouvriers mensualisés se comporteront peu à peu comme les mensuels d'autrefois. La presse patronale est pleine de cette espérance : la paye au mois, y lit-on, va développer le recours au crédit, va voir naître un nouveau style de consommation, va inciter les ouvriers à l'épargne, etc., bref, les transformera en petits bourgeois soucieux d'ordre et d'économie. C'est sans doute en ce sens qu'à Billancourt la régie a ouvert une banque pour son personnel. De même qu'avant mai 68 il ne manquait pas de sociologues avertis pour crier sur tout les toits que les frigidaires avaient assagi à jamais la classe ouvrière, de même les experts patronaux escomptent que des modifications superficielles dans les rapports de consommation suffiront à empêcher les rapports sociaux fondamentaux de la production de produire leurs effets inéluctables !

Mais existe-t-il pour la bourgeoisie d'autres solutions que ce calcul ? Rapprocher les employés des ouvriers en cherchant à embourgeoiser la classe ouvrière, c'est son destin de Gribouille : elle se jette à l'eau pour éviter que la pluie ne la mouille.

2) Les conséquences sur l'organisation du travail et la production

a) L'absentéisme

Un des avantages principaux de la mensualisation pour les travailleurs réside dans l'amélioration de l'indemnisation des congés maladie de courte durée. Les ouvriers fiévreux, grippés, etc., qui hésitaient à ne pas venir travailler parce que les absences de courte durée n'étaient pas rémunérées seront désormais mieux à même de se soigner, au lieu de risquer des complications et des maladies graves. Pour les maladies inférieures à un mois et demi, la plupart des accords prévoient désormais le maintien intégral du salaire (métallurgie - sidérurgie - bâtiment - chimie).

C'est la partie que le patronat doit concéder avec le moins de gaieté, et il ne le fait pas sans restrictions. Sa crainte unanime : l'accroissement de l'absentéisme ouvrier. Pour le patron, l'ouvrier est à priori un tire au flanc en puissance, qui n'attend qu'une occasion de s'absenter. Il voit dans chaque maladie une resquille et dans chaque congé une entorse à sa programmation du travail.

Au-delà de ces opinions méprisantes pour les travailleurs, le patron témoigne à sa manière qu'il est assez lucide sur les conditions réelles du travail à l'usine : si les travailleurs cherchent à s'en évader, c'est qu'elle n'est pas spécialement une terre de liberté.

res étant étalée sur plusieurs années, on peut dire que la mensualisation des horaires de la métallurgie équivaut à une augmentation de 2 % par an pendant trois ans...

Dans la chimie, la mensualisation ne représentera souvent même pas la moitié de cela.

TABLEAU N° II

(Extrait de « La Vie Ouvrière » du 22 juillet 1970)

BRANCHE	INDEMNITE MALADIE	PRIME D'ANCIENNETE
METALLURGIE	**Après 3 ans de présence du 1-7-1970.** **Après 1 an de présence au 1-7-1973.** — 45 jours salaire complet. — 30 jours indemnisés aux 3/4. Majoration par périodes de 5 ans : 15 jours plein salaire. 10 jours aux 3/4. (Délai de carence de 3 jours à titre d'essai.)	**A partir du 1-7-1973** (1). 1 % après 3 ans d'ancienneté. 2 % après 6 ans d'ancienneté. 3 % après 9 ans d'ancienneté. 4 % après 12 ans. 5 % après 15 ans. 6 % après 18 ans. 7 % après 21 ans. 8 % après 24 ans. 9 % après 27 ans.
CHIMIE	**Après 1 an de présence au 1-10-1970.** — 45 jours salaire complet. — 45 jours 1/2 salaire. Durées augmentées de 1/2 mois par période de 4 ans d'ancienneté. (Pas de délai de carence.)	**Disposition existant déjà :** 3 % après 3 ans d'ancienneté. 6 % après 6 ans d'ancienneté. 9 % après 9 ans d'ancienneté. 12 % après 12 ans d'ancienneté. 15 % après 15 ans d'ancienneté.
PAPIER-CARTON (production)	**Après 3 ans de présence au 1-1-1971** **Après 2 ans de présence au 1-1-1974.** — 60 jours salaire complet. — 30 jours indemnisés aux 3/4. — 30 jours 1/2 salaire. Durée augmentée de 15 jours au salaire complet et 15 jours au 1/2 salaire, par période de 5 ans d'ancienneté. (Délai de carence de 3 jours institué à titre d'essai.)	**A partir du 1-1-1975** (1). 3 % après 3 ans d'ancienneté. 6 % après 6 ans d'ancienneté. 9 % après 8 ans d'ancienneté. 12 % après 12 ans d'ancienneté. 15 % après 15 ans d'ancienneté.

(Extrait de « La Vie ouvrière » du 22 juillet 1970.)

II - Les conséquences de la mensualisation

L'opération mensualisation s'est accompagnée dans la presse d'une floraison de spéculations de tous ordres sur ses conséquences à plus long terme : modification des rapports sociaux, fin du travail au rendement, intégration définitive des travailleurs à leur entreprise, etc. Une nouvelle fois, la disparition rapide de la classe ouvrière a été annoncée.

Sans prétendre répondre à chacune de ces assertions, on peut examiner les principaux points sur lesquels elles reposent :

1) Vers un statut unique employés-ouvriers ?

L'intention proclamée du gouvernement et de ses experts est d'unifier à terme le statut des employés et celui des ouvriers.

« La différence entre statuts ouvriers et mensuels est un héritage des débuts de l'industrialisation au XIXe siècle. Elle traduisait alors une différence de position de fait et de responsabilité qui transparaît encore dans l'appelation officielle de « collaborateurs » donnée aux employés par les avenants des conventions collectives traitant de leur situation. De plus en plus, ces distinctions perdent leurs justifications et deviennent anachroniques... Ainsi l'extension de la mensualisation est-elle une des étapes par lesquelles s'accélère l'évolution des statuts sociaux. »

(Rapport des Quatre Sages. Mars 1970.)

La rapidité et, semble-t-il, la généralité (7) du ralliement patronal à l'idée du statut unique employé-ouvrier ne peut guère s'expliquer par d'éventuelles pressions syndicales dont personne n'aurait entendu parler. L'explication la plus vraisemblable, c'est que le patronat, qui en février 1969 (soit trois mois avant le discours de Pompidou) avait lancé une enquête auprès de ses membres sur la mensualisation, a pris conscience de l'utilité qu'il pouvait y trouver.

L'employé se rapproche de l'ouvrier

Le maintien de deux statuts différents perd en effet pour lui une bonne partie de son intérêt, alors que la distinction entre ouvriers et employés a tendance, dans plusieurs secteurs, à s'effacer sous l'effet de l'évolution de la division du travail.

L'incertitude des classifications est révélatrice : suivant les pays ou les branches professionnelles, l'ouvrier hautement qualifié, l'employé technique d'atelier, la perforatrice, le chauffeur-livreur, le technicien sont considérés comme ouvriers ou comme cols blancs. Dans les branches les plus avancées techniquement, la double différence du travail manuel - travail intellectuel et atelier - bureau, sur laquelle est fondée la distinction ouvrier - employé, a du mal à se maintenir clairement. La mécanisation du travail de bureau, par exemple, rend le travail de l'employé de plus en plus manuel.

La vieille question de savoir si ce sont les ouvriers qui vont s'embourgeoiser ou les employés qui se rapprochent des ouvriers est aujourd'hui tranchée : la tendance chez les employés est à la prolétarisation. Il y a longtemps d'ailleurs que les patrons n'accordent plus à leurs dactylos ou à leurs employés la considération intéressée dont ils entouraient leurs « collaborateurs ». Autrefois, la direction était soucieuse de manifester à ces serviteurs dont elle voulait s'attacher la fidélité qu'elle ne les prenait pas pour des ouvriers. Elle le prouvait en leur octroyant un statut à part, privilégié. Ces temps-là se terminent. Aujourd'hui, l'employé est vissé, comme l'ouvrier.

De ce point de vue, l'unification des statuts employés et ouvriers prend le sens d'une reconnaissance officielle d'une réalité déjà inscrite dans les faits.

Le statut unique, présenté pour des raisons évidentes comme une accession des ouvriers au statut employé, recouvre ainsi en réalité le mouvement inverse : l'assimilation progressive des employés aux ouvriers.

Jouer avec le feu

Mais si le coût d'un statut particulier des employés est devenu lourd au point qu'il n'est plus supportable, les raisons — politiques — qui avaient provoqué sa création restent évidemment entières. Et s'il existe quelque part un talentueux stratège du patronat, il doit passer des nuits blanches à essayer de concilier l'inconciliable : il lui faut — pour des raisons économiques et techniques — diminuer les avantages relatifs des employés, tout en les empêchant — pour des raisons politiques — de trop se rapprocher de ces ouvriers qui revendiquent toujours et en veulent à son pouvoir de patron !

Contraints de jouer avec le feu en favorisant l'unité des travailleurs, il doit en être réduit — sans trop y croire lui-

(7) A peu près tous les accords font référence aux avenants « collaborateurs » pour définir le contenu de la mensualisation et nombreux sont ceux qui fixent comme horizon de référence le statut unique.