

TRAVAILLEURS

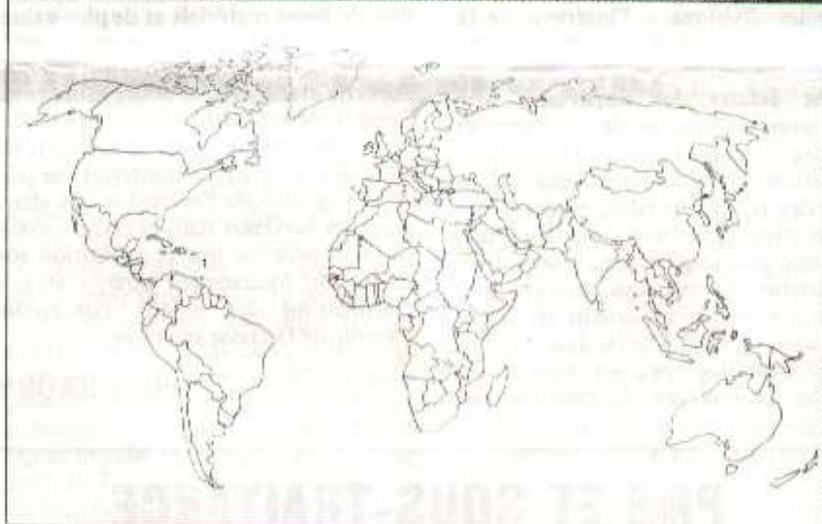
Parti Communiste Marxiste Léniniste



Supplément au mensuel n°4 - décembre 1982 - 3,00 F

DOSSIER

**Nouvelles
technologies**



**Redéploiement
impérialiste**



UNE NOUVELLE CLASSE OUVRIERE ?



UNE NOUVELLE CLASSE OUVRIERE ?

Nettement plus de 8 millions d'ouvriers en France, près de 40% de la population active, si l'on tient compte des 7,6 millions d'ouvriers ayant un emploi, recensés lors de l'enquête emploi de mars 1980, des 500 000 chômeurs ouvriers existant à la même époque, des 150 000 ouvriers agricoles et aussi d'une partie non négligeable de ceux que les classifications officielles appellent employés (ouvriers d'entreprises publiques, de l'Etat et des collectivités locales...).

▲▼▲

L'évolution du nombre d'ouvriers retracée par les résultats des enquêtes emploi montre :

— une réduction du nombre global d'ouvriers depuis 1974, correspondant à l'augmentation du chômage et à la réduction du nombre d'emplois dans l'industrie,

— une augmentation du nombre d'ouvriers qualifiés, ou classés comme tels, évolution qui concerne essentiellement les hommes, la part des femmes passant de 14% à 11%,

— une augmentation de la proportion des femmes dans les emplois non-qualifiés : de 25% en 1968 à 28% en 1980 pour les ouvriers spécialisés, de 37% à 47% pour les manœuvres. Le pourcentage d'emplois tenus par des femmes augmente dans les catégories les moins qualifiées et les plus touchées par la crise.

Mais ces chiffres ne traduisent que peu les bouleversements profonds intervenus dans la classe ouvrière ces dernières années, à travers l'évolution du capitalisme, en particulier ceux entraînés par la crise. Depuis le début de celle-ci et en particulier depuis 1976, la bourgeoisie a porté une attaque de grande envergure contre la classe ouvrière dans tous les domaines, elle a concentré ses capitaux, les a redéployés en France même et dans le Tiers Monde.

Des changements sensibles sont intervenus pour la classe ouvrière. Sur les deux millions de chômeurs, 37% sont ouvriers, les femmes étant deux fois plus touchées que les hommes. Il y a eu 600 000 emplois de moins dans l'industrie et le bâtiment de 1975 à 1980, principalement des emplois

EVOLUTION DU NOMBRE D'OUVRIERS AYANT UN EMPLOI (en milliers)

	1968			1974			1980		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
Ouvriers	5704	1579	7283	5969	1808	7777	5908	1709	7617
dont									
ouvriers quali.	1969	310	2279	2485	365	2850	2665	322	2987
ouvriers spéci.	2071	670	2741	1749	777	2526	1917	753	2670
manœuvres	940	555	1495	789	618	1407	673	601	1274

source : enquêtes emploi

ouvriers. Dans le même temps, liées à cette diminution du nombre d'emplois, les nouvelles technologies, l'automatisation et la robotique ont connu un développement rapide, entraînant à la fois une augmentation de la qualification de certains ouvriers et une déqualification pour la plupart des autres. Le patronat a eu recours de plus en plus aux emplois précaires, aux contrats à durée déterminée, à l'intérim, en particulier pour les jeunes, les femmes et les immigrés, développant ainsi de nouvelles divisions à l'intérieur de la classe ouvrière. Il s'est attaqué aux grosses concentrations ouvrières, les faisant éclater, les dispersant, afin d'entraver la capacité de résistance et de lutte des travailleurs. Avec la décentralisation, il a implanté des usines dans des régions rurales, espérant exploiter plus facilement une main-d'œuvre jugée peu exigeante et inorganisée. Ces dernières années ont aussi été marquées par le redéploiement des capitaux dans le Tiers Monde, la classe ouvrière exploitée par les capitalistes français rassemblant de plus en plus

non seulement les travailleurs français et immigrés en France même, mais aussi de plus en plus de travailleurs dans les pays en voie de développement.

Tous ces bouleversements profonds intervenus dans la classe ouvrière amènent certains à parler de nouvelle classe ouvrière, ou de son éclatement, voire de sa disparition. Mais par-delà les mutations, la classe ouvrière, dans toutes ses composantes, continue à être marquée par la dépossession des moyens de production, par la production de biens matériels et de plus-value. Cette dernière étant accaparée par la bourgeoisie. L'antagonisme de ses rapports de classe avec la bourgeoisie reste l'aspect déterminant de son existence.

Le dossier que nous présentons ici dans des dimensions modestes, ne prétend pas aborder l'ensemble des changements survenus dans la classe ouvrière, mais propose une contribution aux débats du mouvement ouvrier et à la clarification des enjeux concernant l'avenir de la classe ouvrière.

Pierre BAUBY

PME ET SOUS-TRAITANCE

La moitié de l'industrie est sous le contrôle direct des groupes et de l'Etat. Mais bien plus en influence directe.

Un grand nombre des petites et moyennes entreprises se trouvent en effet, par rapport aux grandes, et les grandes sont justement en général celles des groupes, en position de sous-traitance. "Preneuses d'ordre" de "donneuses d'ordre", c'est le langage employé : il est cru, il est juste.

Qu'il s'agisse en effet de produire pour d'autres entreprises des biens finaux (monotraitance) ou de prendre en charge des séquences du procès de production (cotraitance) ou encore de fournir à titre provisoire (intérim) ou permanent (régie) une partie de la main-d'œuvre nécessaire à ce procès, l'entreprise sous-traitante est bien en rapport de subordination et de dépendance à celle qui la sous-traite. (...)

Il est impossible, à l'heure actuelle, de chiffrer avec un peu de précision l'importance de la sous-traitance industrielle. (...)

Tout porte à penser pourtant que la majorité des entreprises industrielles, juridiquement indépendantes du capital de groupe ou d'Etat, se trouve en situation de dépendance économique et financière à son égard.

Michel Verret — *Le travail ouvrier*. Editions Armand Colin (1982)

Travailleurs : BP 90 — 75962 Paris Cedex 20. Téléphone : 16 (1) 366. 71. 53. Directeur de publication : M. Cuisinier. Abnt. un an : 100 Frs. Commission paritaire 64707. Imp. Presse d'Aujourd'hui. BP 90 75962 Paris Cedex 20.

THOMSON... ROBOTIQUE... AUTOMATISATION...

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS, DEQUALIFICATIONS...

Automatisation, robotique : depuis plusieurs années la course à l'application industrielle de ces nouvelles technologies est engagée dans tous les secteurs de l'économie. Dans la concurrence acharnée que se livrent les grands groupes financiers et industriels, concurrence aggravée par la crise, chacun cherche à devancer les autres pour s'assurer des avantages de compétitivité, pour accaparer des surprofits.

Le taux de croissance annuel du capital fixe productif brut, estimé à 3,4% l'an de 1951 à 1957, passait à 5,2% en 1957-1963, 6,6% en 1963-1969, 7,4% en 1969-1973. Dans le même temps, celui des effectifs passait de 0,9% à 1,6%. Le taux de substitution du capital au travail passait donc, sur les mêmes périodes, de 2,5% à 4%, puis 5,1% et 5,8%. La crise n'a pas arrêté le processus puisque ce taux reste à 5,6% de 1973 à 1976, les effectifs décroissant cette fois. Aussi, le taux de croissance annuel de la productivité du travail par heure de travail dans l'industrie passe-t-il de 5,1% sur la période 1949-1963 à 5,3% de 1963 à 1969, 5,9% de 1970 à 1973 et, malgré la crise, 4,9% de 1973 à 1977.

Quelles sont les conséquences de l'automatisation sur la classe ouvrière ? D'abord, elle concourt directement aux suppressions d'emploi qui ont connu un développement rapide ces dernières années dans la quasi-totalité des branches. Elle entraîne aussi, à la fois une augmentation de la qualification de certains ouvriers, en particulier ceux qui sont chargés des tâches de contrôle et d'entretien, et la déqualification des tâches de la plupart des autres ouvriers. La masse des emplois non-qualifiés, le plus souvent tenus par des immigrés, des femmes et des jeunes, se maintient et se développe même dans certains secteurs.

L'automatisation, l'introduction de la robotique, entièrement soumis aux décisions des groupes capitalistes, à la recherche du profit maximum et de la compétitivité, se font à l'encontre des intérêts de la classe ouvrière, de ses conditions de travail comme de ses conditions de vie.

P.B.

THOMSON-TELEPHONE

Thomson, géant de l'électronique, est au cœur des mutations économiques, techniques, sociales en cours. Pour mesurer l'impact de celles-ci sur les travailleurs, nous avons choisi un exemple type : celui du téléphone.

Passer en trois ans d'un système électromécanique au tout électronique, cela ne va pas sans problèmes, et en premier lieu au niveau de l'emploi. Les prévisions estimaient que pour tant de lignes installées, on passerait d'un rapport de 2 à 1 en production, de 3 à 1 en installation. Accueillies à leur divulgation avec une certaine incrédulité (un document de la direction avait été « récupéré ») tant la chute était brutale, elles sont aujourd'hui en passe d'être réalisées. Ainsi aux installations, sur un effectif de départ d'environ 4 000, il reste aujourd'hui moins de 1 700 personnes, et il est prévu encore 4 à 500 suppressions d'emplois à partir de 1984. On va donc même tomber en-dessous du rapport de 3 à 1 prévu initialement.

Pour arriver à de tels résultats, la direction a usé de tout l'arsenal à sa disposition dans la rubrique « licenciements déguisés » : mutations, turn-over, et surtout arrêt de l'intérim et de la sous-traitance et primes de départ, rendant ainsi malaisée la riposte des travailleurs confrontés, non pas à une attaque massive frontale, mais à un patient

travail de sape, qui au bout du compte porte ses fruits.

Nous n'avons pas la prétention, en prenant l'exemple du téléphone, de faire le schéma-type de toutes les entreprises confrontées à l'électronisation de leur production, ni même de tous les établissements Thomson. Il présente pourtant, par sa brutalité, l'intérêt de poser en termes extrêmement clairs la question des réponses de la classe ouvrière face à la mutation technologique.

Sans les évoquer dans le détail, notons toutefois une chose qui semble fondamentale. Cette brutalité renvoie à la notion de fatalité de la crise. Les travailleurs, confrontés à un tel niveau de suppressions d'emplois, apparemment dues aux progrès techniques, ont tôt fait d'y voir un gouffre sans fond. Plus l'électronisation avance, moins il y a d'emplois, et de façon si massive que l'on voit mal quelles créations pourraient inverser la tendance ; après tout, si c'était le socialisme, il faudrait malgré tout trois fois moins de monde pour installer le téléphone !! Conclusion : c'est le progrès, on n'y peut rien. Certes, la gestion capitaliste en aggrave encore les effets, mais quant à y distinguer la base des problèmes, et donc une alternative qui permettrait d'intégrer sauvegarde de l'emploi et avancées technologiques, c'est le brouillard.

Sans doute convient-il de chercher du côté des rapports entre crise capitaliste et mutations technologiques, de leur utilisation par le patronat pour dévaloriser une partie de son capital (en hommes et en marchandises) au profit d'une nouvelle composition organique, avec une progression sensible du capital fixe et encore plus importante de la productivité.

Sans doute convient-il également d'étudier l'interpénétration des marchés capitalistes, la saturation des débouchés dans les pays développés, la concurrence internationale et surtout, les rapports entretenus avec le Tiers Monde, à la fois réservoir de main-d'œuvre et immense marché potentiel.

Thomas ZEK



RENAULT

Lorsqu'on parle robotique, automatisation dans la production, on pense à l'automobile, à Renault en particulier, dont l'usine de Douai, d'où sort la R9, a été montrée sous toutes les coutures.

Il est vrai que la production automobile a vu ces dernières années un développement spectaculaire de l'emploi de manipulateurs, automatismes, ordinateurs, « robots », à la dimension de cette branche à la fois de grande série et de haute technicité.

De fait sur un total estimé de 38 625 robots installés en France, Renault en compte plus de 8 000*, encore que selon les définitions adoptées, ces chiffres

peuvent très sensiblement varier. (Aux normes japonaises, auxquelles correspondent ces données-là, Renault fait d'ailleurs largement jeu égal avec les constructeurs japonais).

Quelles sont les conséquences sur l'emploi, les conditions, la qualification du travail?

Une prévision de la Régie elle-même peut donner à ce sujet une première indication : à production égale, sur 100 emplois dans l'automobile, 18 seront supprimés d'ici 1990 du fait de l'automatisation, 6 étant créés par ailleurs en amont et en aval.

Autre estimation : la General Motors prévoit aux USA, la mise en place de 14 000 robots d'ici 1990 entraînant une réduction de 70 000 emplois.

Telles sont les prévisions que les

données concrètes de ces dernières années rendent tout à fait plausibles. Ainsi, pour en revenir à Renault, les effectifs globaux de la Régie diminuent régulièrement et fortement depuis 1978 : de 110 485 cette année-là (maximum atteint), les effectifs sont tombés à 103 613 au 1^{er} janvier 1982. C'est d'ailleurs en 1978 que fonctionnent (à Flins) les premières lignes de robots soudeuse de Renault.

Ce sont bien entendu les catégories directement impliquées dans la production qui subissent l'essentiel du recul. Ainsi la part des O.S. et P.I. est tombée l'an dernier en dessous de 50% (49,3% au 31 octobre 1981). Ce mouvement est d'ailleurs une constante de longue date puisque O.S. et P.I. représentaient 62,6% des effectifs fin 1972; les O.S. à eux seuls représentaient

50,6% à cette époque; ils ne sont plus que 33,9% au 31 octobre 1981.

Il y a donc là un phénomène de fond, amplifié de plus par une situation de moindre développement ou de stagnation du marché ou de la production en France. C'est la course incessante à la productivité, dans le cadre de la concurrence internationale, et en même temps une des réponses patronales aux luttes des O.S. (principales victimes des chaînes automobiles) qui ont marqué les quinze dernières années.

Gilles CARPENTIER

* Les chiffres fournis dans cet article sont tirés des travaux du Conseil économique et social, séances des 23 et 24 février 1982 (Journal officiel du 2 avril 1982) et de la brochure du CCE Renault « La Régie en 1981 » éditée en mars 1982.

A FLINS

Flins, avec ses 18 420 travailleurs dont 14 976 sont en équipe et 14 572 sont O.S. ou P.I., est l'usine de la Régie où le problème de ces travailleurs est le plus massif. Voyons quelques aspects concrets des évolutions récentes à travers les éléments fournis par Daniel Richter, secrétaire de la section CFDT de Flins.

Pour résumer les conséquences de l'automatisation, on peut dire qu'elle entraîne une perte d'emplois; un accroissement de la proportion d'ouvriers professionnels (encore qu'on peut s'attendre qu'à terme une partie d'entre eux se trouvent déqualifiée par la simplification et le caractère répétitif de leur tâche); l'apparition de nouvelles filières (liées aux automatismes); des changements dans les hiérarchies : réduction de celle de commandement et augmentation de la hiérarchie technique.

DIMINUTION DES EMPLOIS

Jusqu'ici, les pertes d'emplois se sont trouvées compensées du fait de l'accroissement de la production ou épongées par dégraissage progressif (non compensation des départs...).

Il n'y a pas eu de vague de licenciements (ce qui arriverait s'il y avait baisse de la production); la situation de ce point de vue n'est pas ressentie comme « le couteau sous la gorge ».

Cela étant, Flins a perdu pratiquement 3 000 emplois depuis le 1^{er} janvier 1978...

Voici, à titre d'exemple, une étude comparée des tolérances R5 et R18 à

Flins et R9 à Douai, qui représentent trois étapes dans le processus d'automatisation. Fin 1981, 1 946 personnes (dont 58% d'immigrés) sont à la tolérance R5 et 1 236 (dont 56% d'immigrés) à celle de la R18. Pour la R5, lancée en 1972, 46,8% des soudures sont faites manuellement, le reste automatiquement par multipoints. Pour la R18, lancée en 1978, 18% des soudures sont manuelles, 72% par multipoints, 10% par robot. Pour la R9 à Douai (où le pourcentage d'immigrés est de 5%), 25% des soudures sont manuelles, 37% par multipoints et 38% par robot. Le nombre de points de soudure est respectivement, de 4 112 pour la R5, 4 103 pour la R18, 3 925 pour la R9.

Si l'on s'en tient à la soudure proprement dite (non compris contrôles et retouches), pour produire 1 000 R18 il faut 16% d'ouvriers de moins que pour 1 000 R5. Si l'on regarde la confection du plancher (environ 1 700 points de soudure), particulièrement automatisée pour la R9 (60 robots soudeuse, 8 robots et d'autres équipements spéciaux pour la manutention, etc.), les performances sont, en chiffres très arrondis et en fonctionnellement à capacité maximum sur une journée : 1 400 planchers R5 avec 260 ouvriers (50% en multipoints); 1 600 planchers R18 avec 120 ouvriers (95% en multipoints) et 1 500 planchers R9 avec 80 ouvriers...

En tolérance R5, les ouvriers de fabrication sont 80% de l'effectif; en tolérance R18, 73%, avec un glissement des classifications vers le haut : 43% d'AP-Q et P.I. contre 32% pour la R5 (AP : agent de production, nouveau nom des OS; catégories B, C et Q dans l'ordre croissant). Idem chez les profession-

nels dont la moitié sont à la qualification la plus haute en tolérance R18 (21,4% pour la R5).

GLISSEMENT VERS LE BAS

A noter qu'à Douai, les ouvriers de fabrication (A.P. et P.I.) constituent 70,75% de l'effectif total : 30% pour les A.P-B et C, 20% pour les A.P-Q et 20,75% pour les P.I.

A Flins, pour 72,9% d'A.P. et P.I., il y a 26,7% d'A.P-B et C; 22,7% d'A.P-Q et 23,5% de P.I.

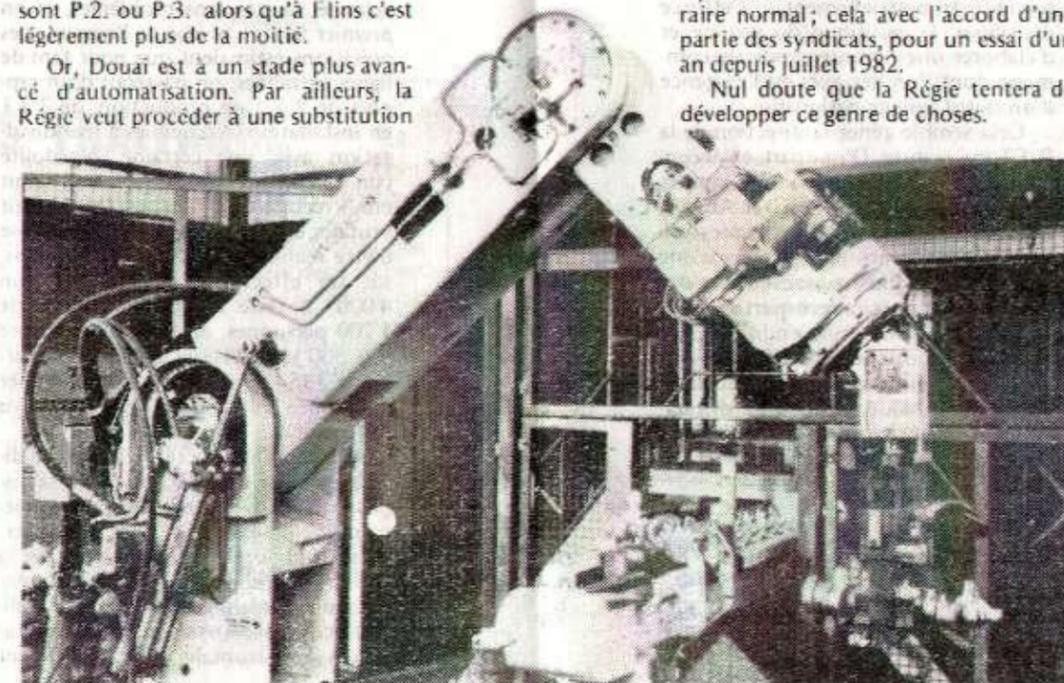
Il y a donc, à Douai (par rapport à Flins) un glissement vers le bas que l'on constate aussi chez les professionnels régleurs et techniciens : les 3/4 sont P.2. ou P.3. alors qu'à Flins c'est légèrement plus de la moitié.

Or, Douai est à un stade plus avancé d'automatisation. Par ailleurs, la Régie veut procéder à une substitution

des immigrés par des jeunes, ce que confirment aussi bien Douai que le contrat de solidarité signé au Mans, où la baisse des effectifs immigrés, passés de 22 200 début 1977 (maximum atteint dans les années d'après 1973) à 18 300 début 1982, est rapide.

Enfin la RNUR souhaite rentabiliser au maximum les installations fortement automatisées, ce qui signifie travail les samedis et dimanches; cela est expérimenté à Cléon où, moyennant 50 embauches, des équipes travaillent 28h vendredi samedi dimanche ou samedi dimanche lundi pour un salaire équivalent à celui d'un ouvrier en horaire normal; cela avec l'accord d'une partie des syndicats, pour un essai d'un an depuis juillet 1982.

Nul doute que la Régie tentera de développer ce genre de choses.



PTT : Centre de tri automatique de Nanterre

Les CTA — Centres de tri automatique — qui ont fleuri dans la banlieue parisienne et continuent à se mettre en place dans d'autres grandes villes, fournissent un exemple des conséquences de l'intrusion des technologies nouvelles pour les travailleurs.

C'est après la grande grève de 1974 dans les Centres de tri parisiens que la direction des PTT a commencé la mise en place massive des centres automatiques décentralisés dans les banlieues, petites unités (500 à 600 travailleurs) sans commune mesure et totalement différentes des centres traditionnels comme Saint-Lazare, Brune, Austerlitz aux effectifs de plusieurs milliers.

DE JEUNES « EXILÉS »

Quelques chiffres suffisent pour donner une image du personnel qui travaille au CTA de Nanterre.

Plus de 90% ont de 20 à 25 ans; parmi eux, 80% viennent de province (du Midi, de l'ouest) et y retournent après un, deux ou trois ans. Pour ces « exilés » provisoires, la première question, celle qui passe avant tout, c'est la mutation, le retour au plus vite au pays.

De même les arrangements (travail de nuit, remplacements...) pour concentrer au maximum les périodes de travail et donc regrouper les jours de repos (pour pouvoir partir) sont une préoccupation constante : ça se calcule des mois à l'avance.

Tout cela ne facilite pas l'action revendicative collective, l'organisation (et la stabilité de l'organisation). Ainsi par exemple, la CGT a « perdu » cette année une vingtaine d'adhérents du fait des départs (et il en est de même pour les autres syndicats).

De plus, l'organisation du travail, plus « flexible » que dans les centres traditionnels (multiplicité des équipes, des horaires) rend difficile les contacts, les réunions couvrant plusieurs équipes, lesquelles sont peu nombreuses (de 30-40 à 50-60) et ne peuvent guère, syndicalement parlant, fonctionner séparément.

UN TRAVAIL SANS INTÉRÊT

Quant au travail lui-même, pour ces jeunes qui ont généralement le niveau scolaire du Bac, voire supérieur, il est pratiquement sans intérêt, sans responsabilité (sauf quelques exceptions),

qu'il s'agisse de l'automatique ou du manuel (une partie du tri continue à se faire à la main). Il en résulte un sentiment de frustration et un désintérêt pour le travail.

Les machines qui trient le courrier standard (adresses tapées à la machine, donc le courrier des gros usagers, pas celui des particuliers) sont servies par un petit nombre de travailleurs, éloignés les uns des autres, ne pouvant pratiquement pas communiquer entre eux, d'autant que les machines sont bruyantes.

Ainsi, il y a trois gars pour une machine H.M qui trie 20 000 lettres à l'heure indexées et triées au préalable par un lecteur-indexeur (LIPAP) qui en passe 30 000 à l'heure; un alimente le H.M, les deux autres, de chaque côté, vident les cases au fur et à mesure que la machine les remplit.

En manuel, une personne trie au mieux 1 000 lettres à l'heure. On imagine le gain de personnel que représentent de telles machines et ce que cela implique comme évolution à l'avenir du point de vue de l'emploi, d'autant que le volume à traiter va plutôt baisser compte tenu des nouveaux moyens : télécopie, utilisation moindre des chèques (carte de paiement) etc.

Par ailleurs, la manipulation (chargement, déchargement des sacs postaux) va se réduire par les procédés de conteneurisation (bacs roulants, boîtes standard, etc.).

UNIFORMISATION VERS LE BAS

En fait, on va vers l'accentuation des phénomènes qu'on voit aujourd'hui et qui conduisent à une uniformisation vers le bas de la grande masse du personnel, du contrôleur au préposé, dans un écart de salaires de 300 à 400 francs, tout le monde faisant à peu près le même travail. Et, bien au-dessus de ces 80%, un petit nombre de cadres, techniciens...

L'automatisation n'a rien apporté aux travailleurs : la moindre pénibilité (physique) étant compensée par un isolement plus grand, une autonomie de plus en plus réduite : des facteurs négatifs qui pèsent plus lourd. A preuve, ce que recherchent aujourd'hui les gars c'est le manuel (« On peut discuter ») et l'étranger, le tri le plus dur mais où « il y a plus à connaître », où « on a l'impression d'être utile ».

Renault-machine-outil à Billancourt

UN EXEMPLE DE RECOMPOSITION D'UN GROUPE

Les grosses concentrations ouvrières constituent un danger pour le patronat car il maîtrise mal les problèmes qui s'y créent et surtout des conflits mettant en jeu des milliers de travailleurs : Citroën et Talbot en témoignent.

Pour lui, la taille idéale d'une entreprise est inférieure à 500 personnes et, depuis plus de dix ans, il essaie de faire éclater celles qui dépassent cette taille.

Parallèlement pour des raisons politiques — place aux couches moyennes qui votent « mieux » — et spéculatives — le m² immobilier est plus juteux que le m² industriel — la bourgeoisie disperse progressivement les ceintures rouges des grandes villes où existaient souvent des liens usines-quartiers (en particulier grâce aux restaurants et bistrotiers où se retrouvent les travailleurs). Elle déporte les usines dans des zones industrielles périphériques, neuves et artificielles, d'où tout lieu de réunion est exclu et où l'organisation des travailleurs est plus difficile.

Un exemple intéressant de cette politique est celle du groupe Renault-Machines-outils (RMO) qui fabrique les biens d'équipement : chaînes, transferts, robots... nécessaires à la production automobile.

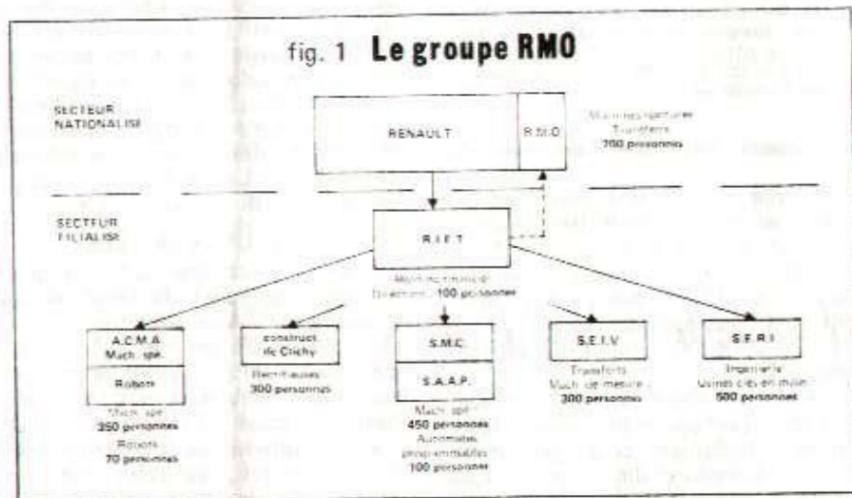
Au départ, tout était concentré à Billancourt, au sein du département RMO qui regroupait environ 2 000 travailleurs fortement syndicalisés et combattifs.

La Régie racheta progressivement des entreprises de machines-outils et y transféra une partie des productions de RMO. Pour contrôler et diriger l'ensemble des activités, elle créa un holding financier : Renault Industries et Techniques (RIET) situé à Parly II (78) qui détient la quasi-totalité des actions de chaque filiale ainsi que le pouvoir réel de décision (voir fig. 1 et 2).

En 1981, et seule une lutte acharnée permettait le maintien de l'unité à Billancourt.

Face à un centre de pouvoir unique, RMO est aujourd'hui morcelé en plus de 6 unités : l'une sous statut nationalisé, les autres échappant à ce statut bien que filiales à 100% de Renault.

Cette division tend pourtant à être surmontée : en effet, les sections syn-



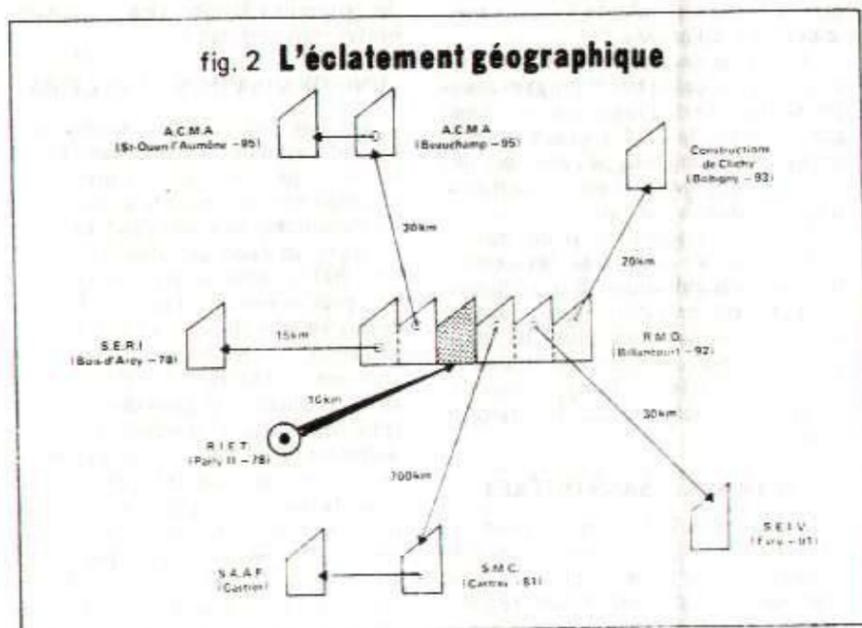
Tandis que l'ensemble du groupe se développait jusqu'à dépasser 3 000 personnes en 1981, les effectifs de RMO diminuaient jusqu'à 700 personnes.

dicales CGT majoritaires dans presque toutes les entreprises, ont construit au fil des années une coordination qui se réunit trimestriellement, s'efforce d'analyser la politique du groupe et d'élaborer une réponse syndicale commune dont l'un des axes est l'exigence d'un statut unique nationalisé.

Cela semble gêner la direction de la RIET qui riposte. D'une part, en accentuant la division : elle vient de couper en deux des filiales : SMC et ACMA. D'autre part en intensifiant la pression sur les travailleurs par le biais d'une sous-traitance abusive, souvent par des entreprises d'intérim reconverties.

L'unité dans ces conditions est donc plus difficile à bâtir qu'avant, puisqu'elle doit surmonter la dispersion géographique, la disparité des statuts et des situations, mais cette tâche n'est pas insurmontable.

François BASTIDE



Dans une région rurale — Basse-Normandie — une classe ouvrière jeune

« C'est comme si tu quittais un pays plein de soleil pour venir vivre dans un coin où il pleut tout le temps. » C'est en ces termes qu'un militant de la CGT originaire du pays nantais décrit son sentiment après 20 années passées à militer dans une usine située aux confins de la Sarthe, de l'Orne et de l'Eure-et-Loir. Et pourtant à La-Ferté-Bernard comme à Nantes, ce camarade milite parmi des métallurgistes. La différence est que les ouvriers nantais le sont souvent depuis plusieurs générations, alors que dans l'usine où milite ce camarade il s'agit d'une jeune classe ouvrière.

Après la guerre la mécanisation de l'agriculture « libère » une quantité importante de main-d'œuvre jusque-là occupée à travailler la terre. Le capital en plein redéveloppement à l'époque saisit vite le parti qu'il peut tirer de cette situation : développer son activité loin des bastions ouvriers.

Au milieu des années 50, LMT s'implante à Laval, la Radiotechnique à Caen; ils sont les pionniers. Cinq ans après, les bilans des premières expériences sont tirés, les théories du « boitage industriel » ou du « maillage industriel » élaborées, c'est la grande époque de la décentralisation.

UNE MAIN-D'OEUVRE PEU EXIGEANTE

Il s'agit de tirer profit d'une main-d'œuvre dure au travail, peu exigeante quant aux salaires. Un paysan est habitué à travailler dur sur sa terre, il peut supporter des cadences élevées à l'usine pendant longtemps. Si ce paysan a quitté sa ferme — au moins partiellement — c'est qu'il ne pouvait plus continuer à vivre de son revenu. La paye de l'usine, tombant régulièrement est donc accueillie favorablement pour peu qu'elle lui permette de vivre ou d'acheter le tracteur dont il avait besoin à la ferme. De plus, l'horaire de l'usine (souvent 48h dans les années 60) est toujours moins long que les journées de plein travaux aux champs, il donnera donc une sensation de disposer d'un « temps libre ». Enfin, un tel ouvrier fera son travail sans trop s'occuper de son voisin de machine ; on travaille souvent seul dans les champs...

Quelques dizaines de cadres et d'agents de maîtrises « décentralisés » depuis la maison-mère encadreront cette main d'œuvre très vite extrêmement rentable, qui pose quand même un problème : elle est peu qualifiée.

Cela trouvera réponse d'une part par l'embauche d'ouvriers qualifiés, attirés hors des centres industriels par des salaires un peu plus élevés, apportant avec eux l'expérience de l'organisation ouvrière, et simultanément par la formation et la promotion d'ouvriers pris sur place.

UNE MAIN-D'OEUVRE DISPERSÉE

Le plus longtemps possible ils ont habité dans les bâtiments de la ferme, ou, si ça n'était pas possible, dans une maison au bourg à 10, 20 ou 30 km de l'usine; dans leur village, leur condition d'ouvriers a permis qu'ils aient la télé de bonne heure, le temps libre dont ils disposaient leur a permis de se montrer, ils jouissent d'une sorte de considération.

Les chefs-lieux de cantons situés sur les nationales ou près des voies ferrées, qui ont « vendu » pour une bouchée de pain les terrains qu'occupent les usines décentralisées, s'urbanisent; des HLM s'édifient — attention : pas trop; quand le nombre d'ouvriers menace les équipes de commerçants et de notables qui tiennent les mairies, les lotissements, voire des pavillons prêts à la vente en « accession » à la propriété apparaissent dans les communes périphériques : l'usine c'est bon pour la municipalité mais des ouvriers il n'en faut pas trop!

INAPTES A L'ORGANISATION ?

L'individualisme paysan et les traditions rurales ont la peau dure, mais l'exploitation, l'oppression quotidiennes du capitalisme sont bien plus dures encore. Au milieu des années 60, des grèves éclatent aux usines LMT à Laval; on ne plaisante pas plus avec la grève qu'avec le travail : les boulons volent bas vers les commandos patronaux. Janvier 68, à Caen, les filles de Moulinex sont en grève, moyenne d'âge 20 ans. Au cours d'une manifestation en ville, elles commencent à déparer les rues.

« Vous vous êtes fait avoir par une bande de paysans ». C'est par ces paroles peu aimables adressées à son représentant sur place que le Pdg de Souriau et Cie saluait l'implantation d'un syndicat CGT dans « son » usine de la Sarthe en 1965. Après cela rien ne fut épargné aux paysans en question : brimades, avertissements, mises à pied, licenciements, toute la gamme a été jouée et il fallait tenir face à un patronat habile, il fallait tenir à côté de ca-

marades de travail qui comprenaient mal pourquoi il fallait s'organiser et lutter contre ce patron qui avait apporté des emplois dans la région... en 1965.

Le cas cité ici n'est pas le plus fréquent, le plus souvent c'est la CFDT qui organise cette jeune classe ouvrière. Fraîchement déconfectionnée, animée par des militants dynamiques, discrètement anticommuniste, la jeune CFDT est beaucoup plus proche de la mentalité rurale que la rouge CGT du moins dans la plupart des campagnes de l'ouest où l'Eglise est forte.

DES FORMES DE LUTTES SPECIFIQUES

« Ça ne poserait pas de problèmes de faire sortir les copains, le problème c'est qu'une fois sortis il serait difficile de les faire rentrer. » C'est dans ces termes qu'André, militant CGT dans une usine de l'Orne, analyse les moyens dont il dispose pour faire face à un licenciement abusif. C'est qu'on ne s'embarrasse pas de nuances chez Lebranchu et que si on est dehors on va en profiter pour poser toutes les revendications du moment et aujourd'hui elles ne manquent pas. Si le rapport de forces n'y est pas, tant pis, on occupera l'usine comme en février 82, à charge pour les copains du syndicat d'aller discuter avec la direction... Allez donc organiser un débrayage de 2h. pour une journée nationale dans des conditions pareilles.

A la Saviem, à Caen, en 79, les travailleurs décident la grève avec occupation. Il y a plus de 5 000 ouvriers dans la boîte, quelques centaines sont tous les jours à l'usine, les autres viennent le lundi matin s'assurer que la grève continue et repartent pour la semaine à leurs occupations à 50, voire 70 km de là. Comment s'étonner après ça que quelques dizaines de travailleurs déçus par le comportement des organisations syndicales, s'organisent dans un groupe qu'ils appellent « débordement » et cherchent à transformer à eux seuls le rapport de forces dans l'usine...

Toujours en 79 et toujours à Caen, les filles de Moulinex sont en grève; un commando patronal agresse les piquets. Une heure après, plus de 5 000 métallos des différentes entreprises de Caen sont à leurs côtés, les larbins du patronat sont loin.

Il y a quand même des éclaircies dans le ciel pluvieux dont parle mon camarade nantais.

A.F.

UNE DIMENSION MONDIALE DE LA CLASSE OUVRIERE

La classe ouvrière exploitée par le capitalisme français rassemble les travailleurs français et immigrés en France même, mais aussi, de plus en plus les travailleurs exploités dans le Tiers Monde. De nombreuses mutations au sein de la société française sont corrélatives d'une gigantesque prolétarianisation dans le Tiers Monde, dont le redéploiement impérialiste actuel est l'une des causes essentielles.

Sur les dix dernières années, il y a en France 500 000 emplois ouvriers en moins. Mais les classes ouvrières augmentent dans les pays en voie de développement. Le pourcentage annuel moyen de variation de la main-d'œuvre des industries manufacturières dans les pays développés s'est établi à +1,8% dans la période 1960-1969, +2% de 1969 à 1973, -2% de 1973 à 1976. Dans les pays en voie de développement, ce taux a été de +3,6% de 1960 à 1969, de +5,5% de 1969 à 1973 et de +3% de 1973 à 1976.

Pierre BAUBY

RENAULT : Une multinationale impérialiste

Le groupe Renault est aujourd'hui la principale entreprise multinationale française. Jugeons-en par quelques chiffres de 1980. Renault a réalisé 45,4% de son chiffre d'affaires à l'étranger, mais ce pourcentage s'élève à 53,5% pour le seul secteur automobile. Le groupe dispose de 303 filiales à l'étranger, dont 185 pour l'automobile. Sur les 139 usines du groupe, 79 (56,8%) sont implantées à l'étranger, regroupant le quart des effectifs totaux.

Préparant une conférence mondiale des travailleurs du groupe Renault, organisée en novembre 1981 par le Comité central d'entreprise, celui-ci analyse la stratégie mise en œuvre par le groupe depuis 1976, comme la combinaison de cinq volets essentiels prenant en compte une série de facteurs géopolitiques, financiers et monétaires :

- occuper des positions industrielles et commerciales clés au plan mondial par la mise en place de pôles régionaux (Etats-Unis, zone dollar) ;
- rechercher la plus grande flexibilité possible entre les différentes usines ;
- conclure, dans ce cadre, des accords avec les Etats et d'autres groupes industriels ;
- développer la diversification, en particulier dans le véhicule industriel ;
- renforcer la pénétration sur les marchés solvables et accéder à ceux dont Renault est encore absent (Brésil, Chine, Inde, Asie du Sud-Est).

La mise en œuvre de cette stratégie découle de la volonté d'abaisser les coûts, en développant la standardisation de façon à monter un même modèle dans le plus grand nombre de pays. Il s'agit également d'éliminer les causes du sur-investissement en se dégageant des positions jugées aléatoires ou non rentables. Dans ce cadre, le groupe Renault cherche à utiliser toutes les opportunités financières.

Au Mexique, les activités de production, en association avec Dina, et de commercialisation viennent de con-



P.B.

THOMSON : L'EUROTIQUE ?

Avec la prise de participation majoritaire de Thomson dans Grundig (électro-ménager de salon), assiste-t-on à la naissance d'une tentative européenne dans le domaine de l'électronique ? Si oui, quels seront les effets pour les travailleurs des restructurations qui ne manqueront pas de se produire, impliquant des établissements situés dans plusieurs pays ?

Dans ce cadre, l'internationalisation du mode de production, on peut être inquiet pour le sort de nombre des 30 000 salariés que compte Grundig si l'on s'en réfère à l'exemple de Vidéocolor !

Filiale de Thomson, Vidéocolor, implantée à Ulm (RFA), Lyon et Agnani (Italie), produisait des tubes cathodiques dans ces trois unités. L'ancienne direction de Thomson avait décidé de fermer purement et simplement Ulm

et de limiter la production à Lyon pour concentrer à Agnani, coûts salariaux obligent (à noter que compte tenu de l'augmentation de la productivité, les effectifs d'Agnani sont malgré tout passés de 2 500 à 2 200 !). Gomez après sa prise de fonction, avait la possibilité de bloquer le processus, il n'en a rien fait et Ulm est aujourd'hui fermée !

En Argentine, Renault-Argentina compte 13 800 salariés. Cela représente un ensemble constitué de 8 entreprises industrielles, avec 10 usines, 23 sociétés de vente, une société de financement et 3 compagnies d'assurances. Un système d'échanges avec le Chili est développé. Renault souhaite constituer, à partir de ses capacités au Venezuela et en Colombie (voitures particulières, petits véhicules industriels et poids lourds) un système d'échanges dans le cadre du Pacte andin (Venezuela, Colombie, Pérou, Bolivie, Equateur).

La Renault 9 est montée en Afrique du Sud, chez British-Leyland (15 000 par an), à Taïwan (10 000 par an). Par contre, Renault a arrêté le montage aux Philippines et en Australie.

Dans le même temps, Vidéocolor a posé le problème de la solidarité internationale et des capacités des organisations ouvrières à organiser la lutte par-delà leurs frontières nationales. Force est de reconnaître que, dans ce domaine, les choses sont peu avancées. Progresser sur cette question, c'est aussi un des enjeux fondamentaux, face aux projets capitalistes, pour l'avenir de la classe ouvrière.

T.Z.