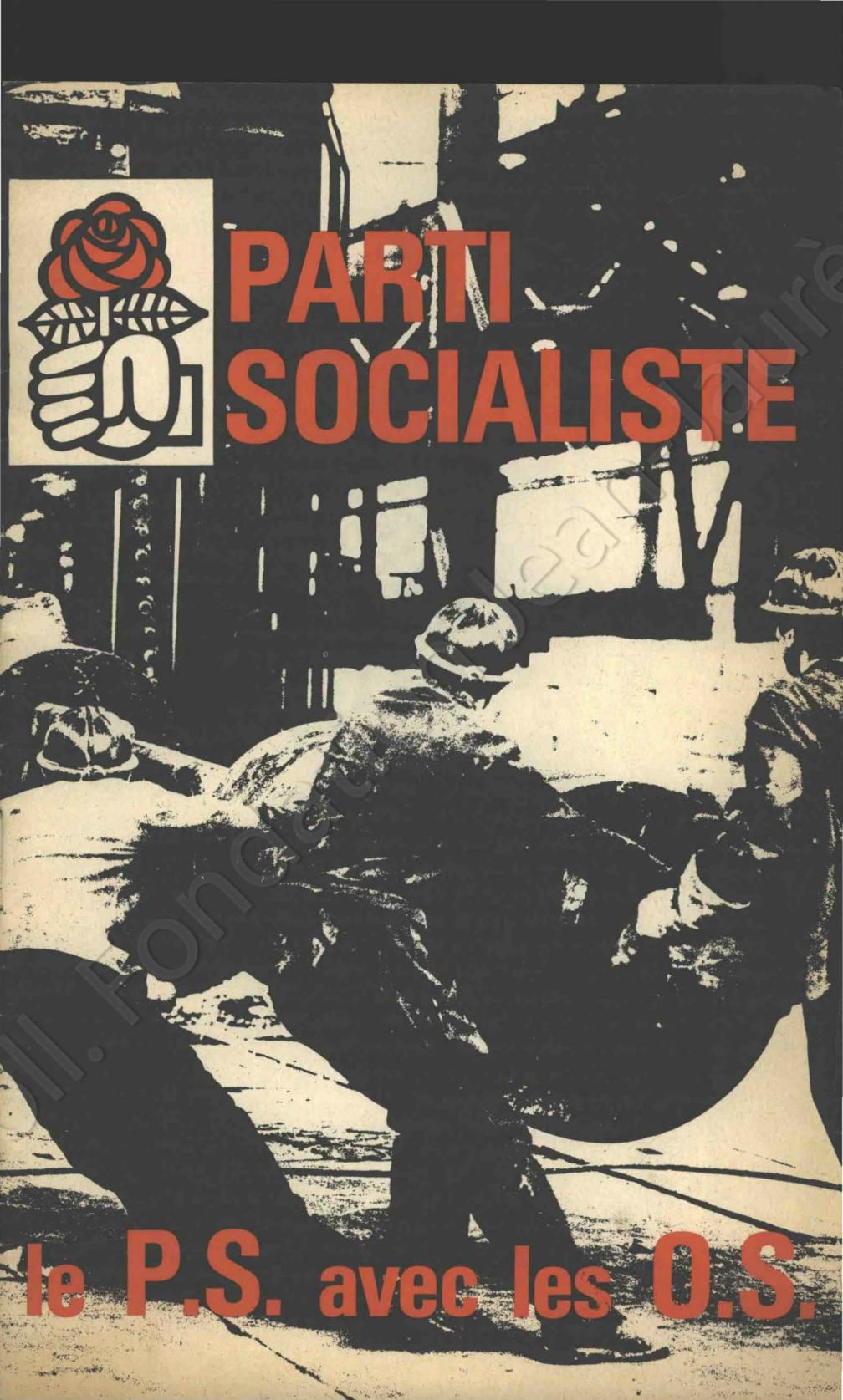

PARTI
SOCIALISTE
le P.S. avec les O.S.



Supplement au journal "le poing et la rose" N° 15 Mai 1973

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Dans le système capitaliste, la division du travail s'accroît sous une forme particulière qui aboutit à accentuer la coupure entre les tâches manuelles et intellectuelles.

L'ouvrier est souvent privé de son savoir-faire, de la partie qualifiée et de la partie intellectuelle de son travail. Celui-ci se réduit à l'exécution d'un certain nombre de gestes précis qui doivent être effectués à une cadence donnée. Ces gestes sont pensés ailleurs, conçus par d'autres, en fonction de critères étrangers aux travailleurs. Les autres travailleurs sont eux aussi astreints, dans de nombreux secteurs de l'industrie et des services, à des tâches qui restent répétitives.

Cette situation atteint son paroxysme pour les ouvriers spécialisés (O.S.) qui représentent le cas limite du travail manuel, dans la mesure où le patronat les considère et les traite comme des machines vivantes. La nécessité pour la bourgeoisie de maintenir ou d'accroître le taux de profit moyen l'oblige à développer la production de masse au moindre coût. Cela suppose :

1. - la concentration des moyens de production (usines, machines, ouvriers) pour obtenir le meilleur rendement des capitaux ;

2. - une parcellisation du travail de plus en plus poussée ;

3. - une main d'oeuvre disciplinée obtenue au plus bas prix possible.

Pour satisfaire cette dernière nécessité, le Capital doit rechercher une masse de travailleurs dans des couches sociales jusque-là laissées en réserve, et qui n'étaient pas intégrées au processus de concentration capitaliste. Ce fut — et c'est encore — le lot des artisans et surtout celui des agriculteurs. C'est maintenant au tour des femmes et des jeunes sans qualification. C'est le cas de trois millions de travailleurs immigrés.

Ce mode d'organisation du travail présente actuellement des inconvénients pour le patronat lui-même : absentéisme important, nombreux accidents du travail dûs au surmenage physique et nerveux, maladies professionnelles, loupés fréquents sur les chaînes, instabilité des emplois. A cela s'ajoutent des progrès dans la prise de conscience de leur exploitation et de leur unité par les travailleurs. Ces phénomènes joints à la possibilité technique de remettre en cause, dans une certaine mesure, le travail parcellaire, amène le patronat à préconiser des solutions « humanistes » dont il espère un rendement accru.

On passerait ainsi de l'exploitation ouverte que nous connaissons bien à des formes d'auto-exploitation inconsciente et indolore. Ces objectifs d'intégration des travailleurs manuels ne peuvent tromper les militants socialistes qui refusent un replâtrage du système capitaliste qui ne mettrait pas celui-ci en cause.

Coll. Fondation Léo Lagrange

PLAN

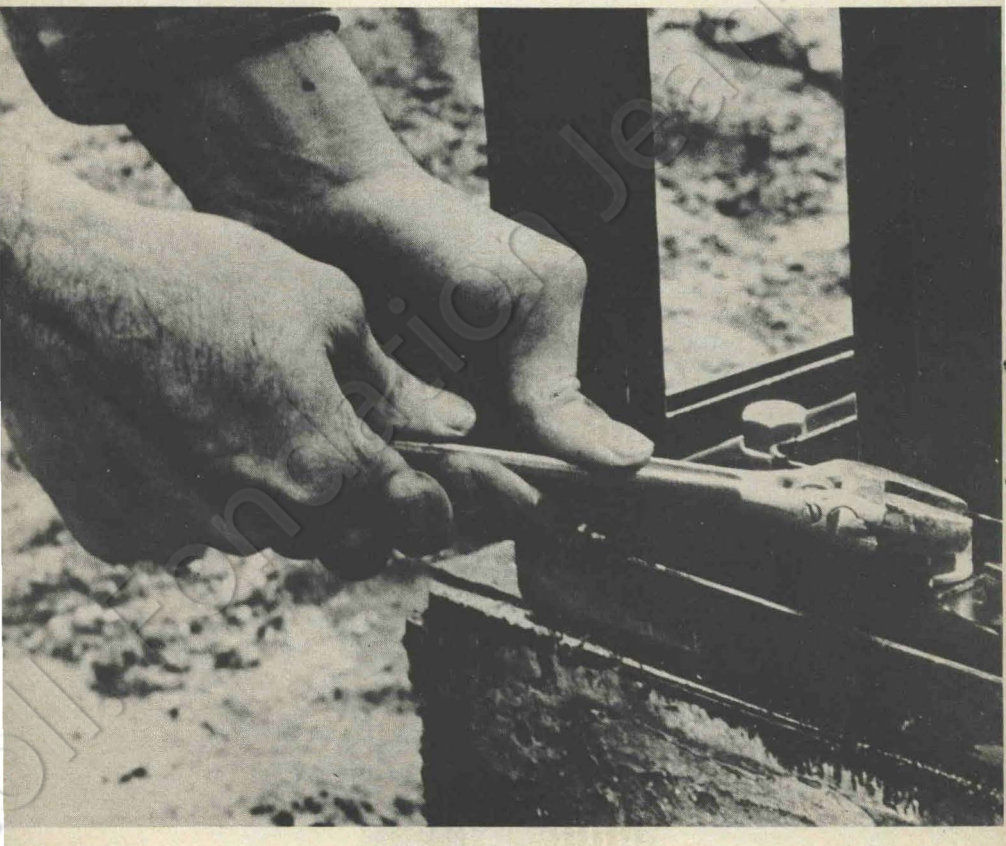
1ère partie : LE TRAVAIL MANUEL
DANS LE SYSTEME CAPITALISTE

2ème partie : LES O.S.

3ème partie : LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

4ème partie : QUELLES SOLUTIONS ?

Fondation Jean-Jaurès



Fondation Jean-Jaurès

PREMIERE PARTIE

LE TRAVAIL MANUEL

La valeur d'un bien, échangé sur le marché, résulte fondamentalement de la quantité de travail qu'il est nécessaire de fournir en moyenne pour le produire.

Le capital lui-même n'intervient que comme un travail précédemment utilisé et incorporé dans les machines. C'est une acquisition essentielle du socialisme scientifique que d'affirmer que ce sont bien les travailleurs, manuels et intellectuels, qui sont producteurs de toutes les richesses.

1. - LE TRAVAIL MARCHANDISE

Pourtant, dans le système capitaliste, le travailleur n'est pas considéré comme un être humain, mais comme une **machine** à produire. Sa force de travail n'est qu'une marchandise qui s'échange sur le marché : le « marché du travail » dans la terminologie capitaliste.

En tant que marchandise, la force de travail n'est rémunérée qu'à son coût de production. C'est dire que le travailleur reçoit sous forme de salaire simplement ce qui est nécessaire à son maintien en l'état de travailler (à notre époque, cela veut dire nourriture, habillement, logement, confort ménager minimum). A cet égard, notre société n'est pas une société de consommation pour tout le monde, en tous cas pas pour les travailleurs manuels dont la plupart par exemple, ne peuvent partir en vacances (pour réparer leur santé en vue de la reprise du travail ! ! ! ! !).

Les travailleurs manuels sont les plus grandes victimes de cette situation. Dans un but de division, la bourgeoisie a toujours cherché à créer des clivages entre les différentes catégories de travailleurs, alors qu'elle cherche parfois à ménager certaines couches de travailleurs intellectuels en leur accordant encore pour quelque temps quelques avantages ou quelques miettes de considération sociale. Elle maintient dans la situation la plus oppressive et la plus méprisante l'ensemble des travailleurs manuels.

Cet état de fait a, bien entendu, des causes au niveau du système. La bourgeoisie considère les travailleurs manuels comme interchangeables et peut donc les reléguer à l'arrière plan en les menaçant de les remplacer, en cas

d'insoumission, par les travailleurs potentiels qu'elle tient en réserve (paysans, travailleurs étrangers, femmes, jeunes).

C'est ainsi donc, qu'à tout moment de leurs relations avec le capital, les travailleurs manuels sont en état d'infériorité certaine. Pour eux, les conditions de rémunération ne sont pas négociables. Au niveau de l'embauche, il n'y a pas de traitement de faveur : les seuls travailleurs strictement nécessaires au capital sont admis. Ils sont perpétuellement aux premières lignes de l'exploitation.

2. - L'EXPLOITATION AU TRAVAIL

Le travail incorporé dans un bien marchand en constitue la valeur. MARX définit en effet celle-ci comme « le temps de travail nécessaire en moyenne » ou « le temps de travail nécessaire socialement » pour fabriquer un objet. Ce temps dépend donc de la complexité de l'objet, des marchandises utilisées, du développement des techniques dans la société.

L'origine de l'exploitation réside dans le fait que le capital ne donne pas aux travailleurs un salaire équivalent à la valeur que celui-ci a produite, mais qu'il conserve une partie de la valeur que l'on nomme **plus-value.**

Au travail échoit le salaire, nécessaire à la reproduction de la force de travail, au Capital échoit la plus-value. Il y a donc toute une partie du travail qui n'est pas payée à celui qui l'a effectuée. Cette situation touche encore plus gravement les travailleurs manuels du bas de l'échelle des classifications car ils n'ont pas, en général, la possibilité de profiter comme des salariés plus favorisés (cadres par exemple) de la partie de la plus-value totale qui est affectée [1] par l'Etat aux équipements collectifs (cf. les équipements de santé, de logement, d'enseignement).

3. - L'ALIÉNATION DU TRAVAILLEUR

Volés d'une partie de leur travail, les travailleurs manuels sont de surcroît astreints à effectuer un travail sans responsabilités, dont ils ne connaissent ni l'origine, ni la destination.

L'objet du travail, le produit, est extérieur et étranger au travailleur. Il devient une puissance autonome vis-à-vis de lui. L'ouvrier est ainsi maîtrisé par son travail au lieu de le dominer. Il n'a donc le sentiment d'être lui-même qu'en dehors de ce travail : c'est pourquoi il le fuit (il suffit de regarder avec quel empressement les travailleurs quittent leur usine, le soir).

De plus, dans le travail, l'ouvrier n'est qu'un robot qui appartient à un autre. « Il ne peut donc se sentir libre que dans ses fonctions animales, boire, manger, procréer [2], alors que dans ses fonctions d'homme (le travail), il se sent animal » (Marx).

Le capital transforme ainsi l'activité vitale de l'ouvrier, sa créativité, sa vie productive en une activité de subsistance.

Privé de pouvoir sur ses produits, dominé par ses produits, l'ouvrier tend son activité et ses désirs vers la possession de ces mêmes produits et vers son symbole : l'argent.

Le capital supprime ainsi la nature même de l'ouvrier et plus généralement de l'homme en le retranchant dans un stade d'aliénation totale où il deviendrait même étranger à lui-même.

Fondation Jean Jaurès

[1] *Après avoir été prélevée par l'impôt*

[2] *Non que ces fonctions soient en elles-mêmes animales. Elle ne le sont que séparées des autres activités et deviennent une fin dernière.*



DEUXIEME PARTIE

LES OUVRIERS SPECIALISES

La situation des O.S., des ouvriers spécialisés, dans l'industrie apparaît profondément contradictoire. Insérés entre deux âges de la machine, ils n'ont du compagnon d'autrefois ou du technicien d'aujourd'hui, ni l'habileté ni la maîtrise d'un ensemble automatisé, et pourtant, sans eux, il n'y aurait pas de production industrielle à grande échelle.

Ils forment la masse de travailleurs,aussi anonymes que la production de masse dont ils sont la source.

Aujourd'hui, notait Pierre Belleville : « La société a moins qu'autrefois besoin d'ouvriers ayant une réelle culture technique, mais elle s'aperçoit qu'elle a toujours besoin d'ouvriers sans culture générale, c'est-à-dire sans autonomie, sur qui l'on puisse plaquer des couches successives de formation gestuelle ».

1. - QU'EST-CE QUE L'O.S. ?

On ne peut décrire complètement l'O.S. en se bornant à constater qu'il effectue des gestes répétitifs et ne dispose que d'une qualification restreinte. Si l'O.S. effectue un travail manuel simple (ce qui ne veut pas dire un travail facile), si l'apprentissage nécessaire n'est pas très long, si l'O.S. apparaît non comme une individualité mais comme un instrument rapidement remplaçable, son travail n'en requiert pas moins une attention très soutenue. Par exemple, les travailleurs qui règlent les jeux de boîtes de vitesse doivent être capables de déceler, au doigté seulement, des différences de quelques centièmes de millimètres.

Fondement de la bonne exécution du produit et de sa qualité, l'O.S. ne dispose d'aucune autonomie dans l'organisation de son propre travail ni d'aucune responsabilité, dans le contrôle de celui-ci. Les gestes qu'il doit accomplir ont été étudiés par d'autres, précisés dans les moindres détails (manière de les effectuer, temps strictement nécessaire) : c'est le rôle du chronométreur et du bureau des méthodes. La machine elle-même est préparée par un tiers (régleur) et en bout de chaîne, le travail est vérifié par un contrôleur.

2. - L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les décisions sont mises en application et surveillées par la maîtrise quant au bon fonctionnement et à l'organisation générale de la chaîne.

La rentabilité capitaliste est globalement assurée par les conditions générales de travail, au premier rang desquelles on trouve le système de rémunération : ce n'est pas à l'ouvrier qu'on attribue un salaire, mais on rénumère **le poste** de travail lui-même, indépendamment de qui l'occupe et de ses capacités personnelles. Le transfert d'un poste à un autre entraîne des

Je fais les « 3/8 » alternativement, je travaille une semaine de nuit de 21 h à 5 h du matin, une semaine de 5 h du matin à 13 h, une semaine de 13 h à 21 heures.
Et cela, depuis 7 ans.
En 7 ans, j'ai vu plusieurs centaines de camarades partir. Il y a un renouvellement très important chez les O.S., particulièrement chez les femmes.

C.S. : Combien gagne un O.S. à TURBOPLAST ?

Henri Lobertreau : 5,63 F de l'heure (travail de jour), 6,30 F la nuit ; c'est-à-dire, avec les primes, l'O.S. atteint 1 000 F par mois s'il ne manque pas. Moi je gagne, avec ma prime d'ancienneté, 1 100 à 1 200 F. Par contre, un jeune qui débute n'atteint pas 1 000 F. Il gagne 930 F à peu près.

C'est peu, comparé à la fatigue que procure ce travail. D'ailleurs, les jeunes cherchent à monter, ce qui crée un esprit de super-production peu compatible avec la lutte collective. Les patrons de l'usine ont fait une école de l'usine, qui les forme.

Car on ne peut pas être O.S. toute sa vie. Rester O.S. toute sa vie est supportable pour quelqu'un qui est résigné ou qui arrive à l'état de résignation. Mais pour moi, c'est très dur. Souvent je pense que si j'avais un singe et si je le dressais, il ferait ce que je fais. Il ne faut pas être intelligent. Quand on met son manteau au vestiaire il faut y laisser aussi son cerveau. Pour moi, et pour beaucoup d'autres, chaque jour est une épreuve.

Source : « Combat socialiste » N° 17.

niveaux de rémunération différents. De plus, le poste de travail n'est pas défini une fois pour toutes mais le patronat le révise constamment dans son contenu, et cela va toujours dans le sens d'une dégradation des conditions de travail. On constate en particulier une décomposition mécanique plus poussée des gestes et une augmentation des cadences.

Symbole de l'oppression des O.S. dans leur travail, la lutte contre les cadences tend à résumer l'ensemble des conditions inhumaines auxquelles sont soumis les travailleurs dans l'usine.
Les O.S. demandent la diminution du rythme des cadences. Surtout, ils contestent le pouvoir de décision unilatéral de la direction en cette matière. Les revendications formulées en France, telles que l'affichage des temps pour les machines individuelles et le contrôle des cadences des chaînes (les cadences peuvent varier sur la simple intervention de la maîtrise), débouchent sur le contrôle ouvrier et sur les choix technologiques de l'entreprise.
L'augmentation des cadences n'est d'ailleurs pas le seul aspect de la rentabilisation de l'appareil productif ; à l'utilisation à plein temps des machines — notamment la nuit — et d'une façon générale le maintien à un niveau élevé du temps hebdomadaire de travail s'ajoutent les conditions très dures de l'organisation du temps de travail lui-même. Citons, par exemple, le cas du travail en continu dans la sidérurgie : l'ensemble des travailleurs de la sidérurgie est soumis au travail posté 4/8, 3/8, 2/8. Les feux continus 4/8, ce sont les installations fonctionnant 24 heures sur 24, dimanche et jours fériés. Les discontinus, ce sont les installations fonctionnant 24 heures sur 24, mais à l'exclusion des dimanches et fêtes (3/8), ou dans d'autres cas, 16 heures sur 24 (2/8). La recherche de l'utilisation maximale de toutes les installations a conduit au développement de la marche en feu continu qui ne concernait autrefois que les installations dont les nécessités techniques exigeaient un tel fonctionnement (hauts-fourneaux, cokeries, aciéries Martin[1]).

3. - HYGIENE ET SÉCURITÉ

Ainsi, au contraire de ce que l'on prétend, la réalité du travail aujourd'hui, c'est d'abord qu'on travaille plus dur qu'avant. L'aspect pénible du travail, le mépris de l'hygiène persistent et s'accentuent tout comme l'insécurité. Les conséquences les plus évidentes portent sur la santé des travailleurs : multiplication des accidents mortels, développement des maladies (ner-

1. Voir à ce sujet document C.F.D.T. de la Fédération de la Métallurgie.

veuses en particulier). Pourtant, les progrès des techniques, des méthodes de prévention, de la médecine, permettraient d'éviter la plupart de ces conséquences et la première d'entre elles qui est une durée moyenne de vie faible et très inférieure à celle de toutes les autres catégories de travailleurs. Quand on est un O.S., on ne profite pas de sa retraite : on meurt avant (espérance de vie : 61 ans).

Un exemple de l'insécurité des ateliers (PEUGEOT-SOCHAUX)

« Vendredi matin, aux presses de l'embout nord, un accident grave est arrivé, un de plus à l'actif de Peugeot en peu de temps dans le même secteur.

En effet, un camarade a eu le pied écrasé par la chute d'un élévateur. Et cela n'est pas dû à une erreur de l'ouvrier comme on voudrait nous le faire croire, mais c'est bien le manque de sécurité sur ces engins qui est à l'origine de l'accident. Pourtant, il existe de nombreux moyens qui pourraient les empêcher : par exemple la double commande ou une simple tôle pour isoler les ouvriers des pièces en mouvement. Mais la direction a le plus total mépris de notre sécurité et elle préfère garder son ingéniosité à nous faire toujours produire davantage ».

Les rythmes de travail, la vie désarticulée entraînent une usure accélérée de la force de travail. Le patronat n'en a cure, les « usés » n'ont qu'à se faire soigner.

Avoir l'estomac détraqué, ou les intestins, ou l'équilibre psychique perturbé, ce n'est ni un accident de travail, ni une maladie professionnelle, cela ne regarde pas l'entreprise.

Chaque individu compensera plus ou moins bien, plus ou moins longtemps les effets de la fatigue et de l'usure en fonction de la robustesse de sa constitution, de sa personnalité, par conséquent, l'aspect collectif des causes tendra à être masqué par les apparences d'une maladie, d'une inadaptation individuelle. Cela est d'autant plus vrai que les effets de cette surcharge physique et mentale sont à l'origine de troubles qui vont éclore hors du lieu du travail, l'action des organisations ouvrières doit donner une dimension collective à ce qui est vécu sur le modèle individuel et souvent caché, et renvoyer la maladie et ses conséquences individuelles à ses causes réelles et collectives.

Ces organisations ont à mener le combat idéologique sur un autre front : celui de la « scientificité » des normes qui définissent les taux de fatigue « considérée inadmissible » pour un poste de travail. Ces normes ne sont pas scientifiques, elles sont sociales et historiques dans la mesure où elles correspondent à la fois aux traditions d'exploitation et à l'état actuel de la lutte des classes. Ces normes correspondent à un niveau de fatigue que les capitalistes peuvent exiger de leurs salariés dans une période historique donnée. La fatigue musculaire, son coût cardiaque, la dépense énergétique peuvent être quantifiés grâce aux recherches de la physiologie de travail, cela est moins vrai pour la fatigue mentale. Mais la détermination de la « dose » de fatigue de la quantité que comporte un travail et qui en définit le contenu, celle-ci est laissée à la libre appréciation des organisateurs du travail, à la recherche du profit maximum. C'est là un domaine d'action privilégié pour le contrôle ouvrier.

Le coût social d'un système qui démolit en quelques années un homme, parce qu'il lui impose un rythme de travail qu'un animal ne supporterait pas, est à la charge de la collectivité nationale. Les profits liés à cette utilisation intensive des machines et des hommes vont au capital.

ACTIVITES	En % 1959		En % 1970	
	Etablissements	Ouvriers	Etablissements	Ouvriers
Industrie de transformation	14,4	17,8	17,8	25,5
Production des métaux	60,4	54,6	60,9	66,6
Transformation des métaux	11,6	17,4	16,7	24,6
Construction de machines	5,6	14,7	12	29,1
Verre, céramique, etc.	22	19,9	27,6	31,2
Industrie chimique	—	—	23,9	29,9
Textile	39,1	37,4	49,6	47
Papier-carton	35	28,3	42,5	45,4

Evolution du travail en équipes en onze ans

4. - SALAIRES ET INEGALITÉS SOCIALES

Le salaire n'est autre que le prix de la force de travail, déterminé par le niveau de vie qui dépend des conditions particulières du pays, et notamment du développement des luttes de classes et du rapport de forces entre le salariat et le capital.

Les différences de salaires entre O.S., selon les sexes, l'origine nationale ou l'âge participent d'une irrationalité évidente. Les discriminations sont nombreuses :
à l'entreprise KLEBER-COLOMBES que dirige M. Huvelin, ex-président du C.N.P.F., des évaluations soi-disant techniques établissent que les femmes ne parviendraient qu'à 93 % des rendements masculins. Conséquence : leurs salaires sont diminués de 7 %. Mais la main d'oeuvre féminine fait preuve d'une combativité nouvelle comme le conflit de l'U.G.E. C.O. à Nantes le révèle. Chez SPECIA, à St-Fons, les luttes syndicales ont mis fin aux inégalités qui frappaient les femmes. Aux laboratoires ROBERT & CARRIERE, dans l'Eure, les grèves de 1968 ont abouti à pratiquement doubler les salaires féminins.

Les travailleurs âgés de moins de 25 ans travaillent plus de 45 heures en moyenne pour un salaire voisin du SMIC. Près de 50 % des jeunes O.S. et 80 % des jeunes filles perçoivent moins de 1 000 francs par mois en 71.

Sous-payés, ne disposant que de leur force de travail puisque aucune qualification ne leur est reconnue, l'action revendicative des O.S. se porte avant tout sur les salaires.

Le niveau moyen de salaire des O.S. les exclut de la consommation de masse, leur épuisement chronique leur ôte la possibilité et le désir de jouir de la vie:

L'enquête du CREDOC, publiée en septembre 71, révèle les différences considérables qui existent entre les catégories de salariés face aux loisirs. A propos des O.S., le CREDOC souligne : « La faible part qu'ont les loisirs autres que le repos pur et simple dans la vie de ces travailleurs manuels . . . » Pour eux, le plus important, ce ne sont ni les livres, ni la télévision, ni le bricolage, mais le sommeil.

Près de la moitié des O.S. interrogés le considère comme un moyen de détente. Plus de 65 % d'entre eux n'ont aucune activité préférée en dehors du temps de travail. Travail et récupération de la force de travail résument leur existence.

L'inégalité sociale se transmet de générations en générations. L'école, comme facteur de promotion sociale, n'est qu'un leurre pour l'enfant d'O.S. La relative démocratisation de l'Université a profité aux enfants des petits commerçants, employés, techniciens qui y accèdent peu à peu. Pas aux enfants d'O.S. obligés de quitter l'école en chemin. Dans les grandes écoles, le nombre d'enfants d'O.S. est infime.

5.- QUE REPRÉSENTENT LES O.S. DANS LA CLASSE OUVRIERE ?

Par rapport à l'ensemble de la population ouvrière et par rapport à l'ensemble de la population active, la proportion d'O.S. et de manoeuvres s'accroît en France. De 1954 à 1968, par rapport à la population active, la proportion des O.S. est passée de 9,5 % à 13,5 %. Celle des manoeuvres de 6 % à 7,5 %.

Ces deux catégories composent aujourd'hui plus du cinquième de la population active.

En 1968, les seuls O.S., 1 670 000 personnes, rassemblaient 34,5 % de la population ouvrière.

En 1954, le textile était la seule branche industrielle où les O.S. dépassaient 50 % de la population ouvrière. En 1968, c'est également le cas des cuirs et peaux et de la construction électrique. Dans les industries mécaniques (à l'exclusion de la construction automobile, aéronautique, navale électronique) leur proportion était en 1969 de 44 %.

Pendant la même période, 1954 - 1968, le nombre des ouvriers qualifiés (O.P.) a décru de 1,2 % et leur proportion, par rapport à l'ensemble de la population active, de 2,5 %.

Le phénomène est double : déqualification des catégories de travailleurs et venue massive dans les usines d'une main d'oeuvre non qualifiés. Ce mouvement n'a cessé de s'amplifier. La proportion des O.S. s'élève et celle des ouvriers qualifiés diminue en raison directe de la taille des entreprises.

6. - LE CAS PARTICULIER DES JEUNES ET DES FEMMES

- **Les jeunes**

La répartition par catégories socio-professionnelles indique que sur 100 jeunes travailleurs :

- 15 sont manoeuvres
- 39 ouvriers
- 28 employés
- 16 cadres
- 2 non déclarés

Un jeune sur deux travaille dans l'industrie, ne possède que son certificat d'études primaires et n'a reçu aucune formation professionnelle.

La prolongation de la scolarité n'a pas influé sur leur destin. Au contraire, nombre d'entre eux n'ont pu acquérir la seule culture à laquelle ils pouvaient prétendre : la formation sur le tas. Parmi les jeunes ouvriers, 35 % environ sont ouvriers spécialisés. Contrairement aux idées répandues, les jeunes se dirigent de plus en plus vers les métiers manuels.

Près de 42 % des jeunes disposent d'un C.A.P. Selon la région qu'ils habitent, ils doivent surmonter deux obstacles : le chômage et la disqualification.

☆ **Le chômage** : les jeunes sont devenus les parias de la société industrielle. Plus du tiers des chômeurs ont moins de 25 ans. Pour nombre des chefs d'entreprises, la principale raison du chômage serait « la répugnance des jeunes pour les métiers manuels ». Rien de plus faux. Une étude de l'INSEE [1] dément formellement le mythe entretenu par le patronat dont l'intérêt est évident. Il s'agit de sous-payer les . . . 800 000 jeunes qui arrivent chaque année sur le marché de l'emploi.

☆ **La déqualification** : Il arrive fréquemment que les employeurs refusent d'embaucher les jeunes à un emploi qualifié avant leur service militaire. D'autres acceptent les jeunes professionnels en leur faisant subir un stage probatoire d'O.S. Dans le livre de J. Frémontier, « La forteresse ouvrière : Renault », un ouvrier raconte : *« J'en connais des jeunes avec un C.A.P. qui sont laveurs de carreaux ou videurs d'ordures . . . On a eu des jeunes qui sortaient de l'école, on les a mis à faire le boulot d'un O.S. ».*

Comme le salaire est lié à la qualification, la majorité des jeunes O.S. gagne moins de 1 000 francs par mois.

- **Les femmes**

La « nature » féminine intéresse vivement le patronat. La lecture du rap-

1. En date du 1er janvier 71 - « Etude de Claude DELCOURT »

port du C.N.P.F. sur le problème des O.S. ne laisse pas le moindre doute à cet égard. Selon le C.N.P.F., les femmes s'accommoderaient « mieux que les hommes de la monotonie de certains postes de travail. Enfin, est-il ajouté, elles devraient être mieux appréciées que la main d'oeuvre étrangère ».

Elles ont aussi mauvaise réputation. Pour les employeurs, elles sont bornées et constituent une main d'oeuvre d'appoint. D'où, là encore, les répercussions sur les salaires.

Près de 630 000 femmes, ouvrières d'usine, sont des O.S.

Dans les industries traditionnelles, comme celles de la chaussure ou de la porcelaine, de même que dans les industries modernes telles que l'électronique, la situation des ouvrières est comparable. Les femmes sont employées à des tâches répétitives, sans perspectives de promotion. Les critères de qualification se limitent à la dextérité, à une adaptation rapide et à un bon rendement.

Rarement elles accèdent à la catégorie d'ouvrier qualifié, même dans les industries où la main d'oeuvre féminine est prépondérante.

Chez ROUSSEL-UCLAF

Au conditionnement où travaille une majorité de femmes, elles disent toutes la même chose que Mme M. : « Lundi et mardi, on travaille 9 heures. Je vous assure qu'à 17 h 30, on l'attend, le signal. Tant que l'agent de maîtrise, autrement dit la surveillante, n'a pas levé le bras, on ne peut pas partir. Du mercredi au vendredi, on ne fait que 8 heures. Mais ces jours-là, les cadences sont encore plus dures. En 8 heures ou en 9 heures, la production est toujours la même : 20 000 flacons de pénicilline nous passent entre les mains dans la journée. Moins de 2 secondes par flacon, et ce sont des gestes rudement précis à accomplir. Pas question de se moucher ou de se frotter les yeux, ou seulement de rater un geste : le temps de le refaire et les flacons s'accumulent. Il faut alors essayer d'aller encore plus vite que la machine pour rattraper le retard. Les remplisseuses, les sertisseuses et toutes les ouvrières de ces chaînes, le soir, on est crevées et surtout complètement abruties ».

Source : « L'Unité » n° 63

La montée de l'automation dans les grandes entreprises chasse les ouvrières des ateliers automatisés. Reléguées dans les anciens ateliers, elles doivent accomplir des gestes d'une rapidité inouïe.

Sur le plan de la répartition des postes de travail entre hommes et femmes, le développement de la mécanisation et de l'automation laisse subsister des tâches peu qualifiées, répétitives et parcellaires, confiées aux femmes en priorité.

LE TRAVAIL A LA

— C'est le carrousel. A peine une machine à air comprimé arrête-t-elle de pousser son gémissement aigu, qu'une autre recommence.
Au dessus de nos têtes, les portes ou les ailes de voitures circulent sans cesse, entraînées par la chaîne.
Ailleurs, les automobiles, toutes montées, subissent l'essai moteur, emplissant le hall de leur vrombrissement et de leur fumée.

Avant, on pouvait parler. Maintenant, si on a le temps, il faut gueuler.

— Sur les pièces à mouler, un moule passe toutes les 7 secondes.

— Jadis, sur la chaîne de montage des 400, deux ouvriers installaient entièrement une aile. Ils accompagnaient la chaîne de 10 à 15 mètres et ensuite, la remontaient pour retrouver une autre carrosserie. Cela donnait le temps d'échanger une ou deux plaisanteries avec les camarades. La direction s'est aperçue que marcher sur une longueur de 15 mètres faisait perdre une minute, alors on a découpé les opérations en plusieurs postes.

A l'ébarchage des carters, où l'on enlève les bavures, le travail était jadis accompli sur une table dans un atelier ouvert « où

Autre aspect du phénomène : les femmes représentent les 3/4 des salariés qui gagnent moins de 920 francs par mois et 61 % des salariés qui gagnent entre 920 francs et 1 150 francs.

On observe depuis peu une certaine combativité des femmes qui s'organisent contre cette exploitation. La grève de l'usine de confection de Fougères où les ouvrières ont réclamé l'adaptation des cadences à leur rythme personnel possible est significative à cet égard.

CHAINE CHEZ RENAULT

l'on était en contact avec les copains ». Aujourd'hui, l'ouvrier qui meule et tamponne est enfermé dans une petite cage, tout seul.

Sur les ateliers de montage, les opérations sont réparties sur un cycle de 3 minutes 11 secondes, pendant cette durée, l'O.S. accomplit d'une à cinq petites opérations.

Les cadences augmentent affirment les O.S. « dans ces 3' 11", il est prévu un temps de repos, c'est-à-dire que les opérations à faire représentent selon les postes, 60 à 75 % du cycle, mais en septembre dernier (71), on a redistribué les tâches et maintenant, les O.S. sont « engagés » pendant 80 à 97 % du cycle ».

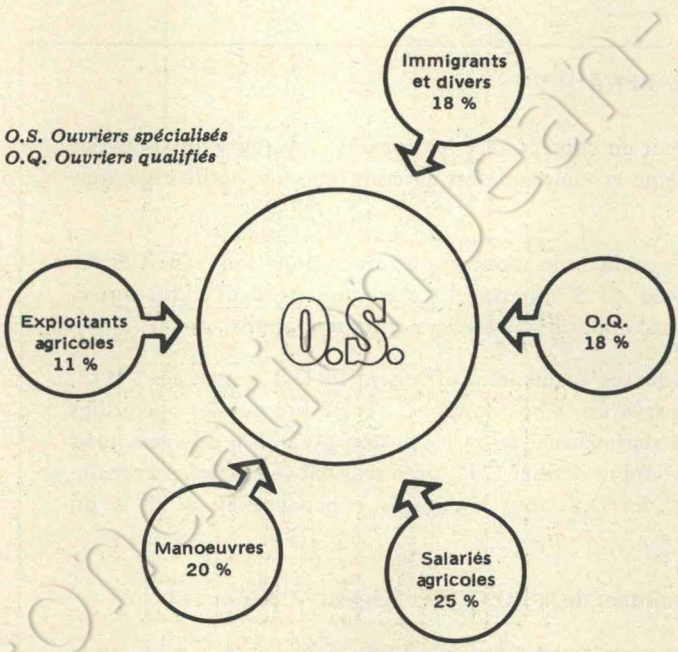
D'un militant de la J.O.C. chez Peugeot - Cycles :

« Je te prends une pièce sur le tourniquet et je la mets sur la machine, puis je prends une autre pièce que je mets par dessus, j'ajoute un ressort, de la graisse, puis je visse à la machine, et cela 555 fois par jour.

On est ravalé à l'état de bête, c'est de l'esclavage. C'est une aliénation ; on est comme l'âne qui tournait le manège pour faire monter l'eau ».

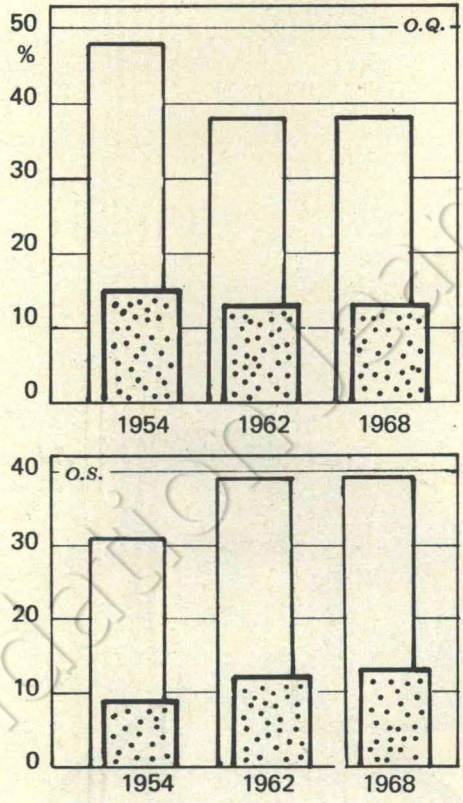
Schéma I

D'OU VIENNENT LES O.S. ?



Source I.N.S.E.E. (Clinsops) *Éléments du niveau de vie* août 1970.

PROPORTION D'OUVRIERS SPECIALISES ET D'OUVRIERS QUALIFIES DANS LA POPULATION ACTIVE ET OUVRIERE

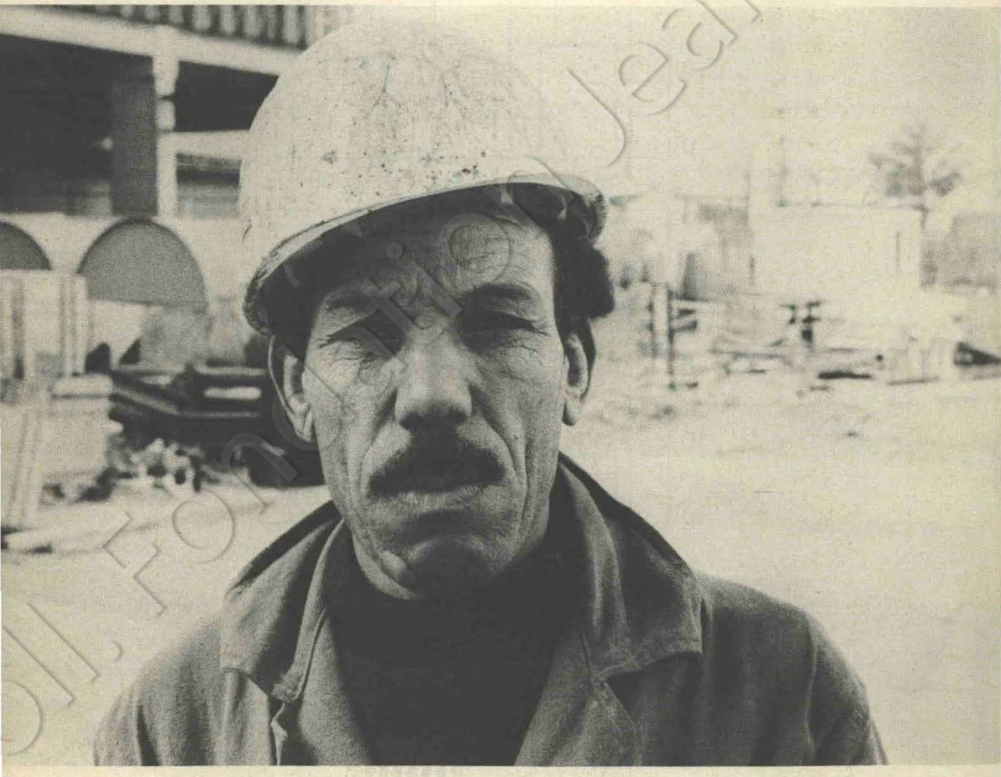


O.Q. Ouvriers qualifiés
O.S. Ouvriers spécialisés

par rapport à la population ouvrière
par rapport à la population active

Source : *Le Monde*, 25 mai 1971

Fondation Jean-Jaurès



Fonds Jean-Jaurès

TROISIEME PARTIE

LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Les immigrés représentent l'extrême limite de l'exclusion sociale. A leur manque initial fréquent de qualification (c'est d'ailleurs pour cela qu'on les choisit), à l'impossibilité de la formation professionnelle, s'ajoutent les difficultés inhérentes à leur origine. Recrutés grâce à une propagande alléchante sur les « avantages » du travail en France, soumis pour aboutir chez nous à l'exploitation de tous les intermédiaires nécessaires à leur transfert (transporteurs, services sanitaires et police du pays d'origine), ils se retrouvent, pour la plupart, loin de leur famille, dans un milieu souvent hostile (racisme même chez de nombreux travailleurs français), dans des conditions de logement plus que précaires (taudis, marchands de sommeil). A cela s'ajoutent des conditions d'hygiène déplorables aussi bien sur le lieu du travail que sur le lieu de résidence (accidents du travail plus nombreux ; six fois plus de tuberculeux).

Comment vivent-ils ?

Dans une masure du 15 de la rue Bisson - Paris 20ème, vivent 400 travailleurs maliens, sénégalais et mauritaniens. Ils paient chacun 70 F par mois et 210 F de caution pour avoir le droit de dormir dans une chambrée et l'autorisation d'utiliser la « cuisine », un réduit infâme de 4 mètres sur 4. Dans les chambres, ils s'entassent à vingt-cinq ou trente, dans des lits superposés.

Pour le propriétaire-négrier, un seul objectif : la rentabilité.

Source : « La Vie Ouvrière » (C.G.T.)

S'ils ne représentent que 8 % de la population active, ils forment par contre, de plus en plus, une partie très importante des O.S. Le capitalisme français est, en effet, pour les salaires qu'il propose, obligé de chercher de plus en plus loin la main d'oeuvre susceptible de remplir les tâches nécessaires, considérées comme subalternes. Après les Polonais, après les Espagnols et les Portugais, le capital rencontre ses propres limites en recherchant sa main d'oeuvre dans les anciennes colonies françaises.

La position des immigrés, déjà difficile, tend actuellement à s'aggraver encore du fait d'une réorientation de la politique du patronat et du gouvernement.

1. - JUSQU'A NOS JOURS

Pendant une quinzaine d'années avant 1968, l'immigration a été fort importante. Elle servait largement à la création d'un réservoir de chômage nécessaire en cette période d'expansion relative. (Monsieur POMPIDOU lui-même affirmait qu'elle contribuait à l'apaisement des tensions sociales). Le capital, de plus, tentait de l'employer dans un but de division des travailleurs en créant artificiellement des clivages sociaux.

Cette immigration avait un caractère fortement clandestin. La situation des immigrés était éventuellement régularisée par la police du pays « d'accueil ». Le contrôle policier était donc très strict sur cette catégorie de personnel en situation « illégale ».

La durée moyenne de résidence en France était par ailleurs faible. Aucune structure « d'accueil » n'était prévue. De nombreuses difficultés se perpétuaient quant à la venue des familles. La promotion sociale était inexistante.

Au total donc, le travailleur immigré était contraint à passer quelques années dans des conditions déplorables, à accumuler quelque argent [1] et à rentrer dans son pays d'origine au bout d'un certain temps. Ce fait, joint à une répression toujours vigilante, entraînait une certaine passivité du travailleur immigré quant à ses revendications, sa docilité ne faisant qu'accentuer le clivage avec les autres travailleurs.

2. - EVOLUTION ACTUELLE (Voir tableau 1 ci-après)

La dégradation de l'emploi en France, jointe à une certaine organisation des travailleurs immigrés (ainsi que le montrent les conflits récents, comme ceux de Pennaroya, Zig-Zag, Renault), amène actuellement le Pouvoir à reconsidérer la politique de l'immigration. C'est le sens des circulaires Marcellin et Fontanet.

1. Il importe ici de faire justice d'une accusation portée par la propagande de la droite sur le fait que les travailleurs immigrés viennent profiter de notre système de sécurité sociale. Le régime de sécurité sociale des travailleurs étrangers est en effet toujours excédentaire (environ 1 milliard par an), du fait que ces travailleurs cotisent pour toucher une retraite qu'ils n'obtiendront jamais, parce qu'ils ne restent pas en France.

Les objectifs théoriques sont présentés comme progressistes :
– simplification des formalités administratives pour l'obtention des cartes de séjour et de travail,
– assurance d'un logement décent que l'employeur doit fournir avec tout contrat de travail,
– protection du marché du travail réservé aux Français et aux étrangers déjà installés.

TABLEAU 1

Que font les immigrés ?

Ils sont venus pour travailler.
Ils sont :

625 000 dans le bâtiment,
287 000 dans l'agriculture,
270 000 dans la métallurgie,
100 000 dans les mines,
165 000 dans les services domestiques.

Sur 100 immigrés travaillant chez nous :

43 sont manoeuvres
36 sont O.S.
21 sont ouvriers qualifiés ou cadres.

Source : « La Vie Ouvrière » (C.G.T.)

L'impact pratique est moins évident :
– contrôle strict de l'immigration à la fois en qualité et en quantité, c'est-à-dire limitation de la main d'oeuvre non qualifiée jugée nécessaire par le patronat ; de plus, essai de division des travailleurs grâce à une diversification des origines géographiques.

– dépendance constante des travailleurs étrangers vis-à-vis de l'administration, particulièrement de la police. Celle-ci décide en effet du renouvellement des cartes de séjour et de travail. Elle assure la répression, par ailleurs, des mouvements de protestation.

– dépendance des travailleurs étrangers vis-à-vis de leur employeur : l'autorisation de séjour est en effet subordonnée à la fourniture du logement par celui-ci

– fixation du type de travail à la fois par l'administration et par l'employeur.

– en ce qui concerne les aspects apparemment positifs (obligation d'un logement décent), le contrôle nécessaire est, de l'aveu même de l'administration, absolument impossible (manque de personnel, de moyens coercitifs, de volonté du gouvernement).

3. - SOLUTIONS SOCIALISTES

La solution au problème des immigrés passe par la solution aux problèmes de l'ensemble des travailleurs. Il ne faut cependant pas nier la spécificité des immigrés et déboucher, par une généralisation hâtive, sur une espèce de paternalisme ou sur une forme quelconque d'assistance ou de récupération politique.

TABLEAU 2

Bilan de l'immigration en 1972

Pendant l'année 1972, 119 649 étrangers sont entrés en France contre 177 377 en 71.

90 015 ont été introduits et placés par l'Office National d'Immigration (O.N.I.), soit 29,52 % de moins qu'en 1971.

8 059 travailleurs permanents ressortissants des Etats membres de la Communauté Economique Européenne (C.E.E.) ont accédé au Marché National de l'Emploi contre 8 284 en 1971, soit une baisse de 2,71 %.

21 575 travailleurs algériens porteurs d'une carte O.N.A.M.O. (Office Algérien de la Main d'Oeuvre) sont entrés en France en 1972, soit une baisse de 47,77 % par rapport à l'année 1971.

Le tableau ci-après fait apparaître l'évolution des entrées des travailleurs étrangers depuis 1970.

	ENTREES EN		
	1970	1971	1972
Travailleurs contrôlés par l'ONI	165 459	127 720	90 015
Travailleurs de la CEE	8 784	8 282	8 059
Travailleurs algériens porteurs de cartes ONAMO	38 542	41 373	21.575
TOTAL DES ENTREES	212 785	177 377	119 649

Les revendications ne sont pas à extrapoler telles quelles de celles des travailleurs français. Il nous semble cependant évident qu'un certain nombre de revendications doivent être mises en avant : appel en France aux immigrés pour des travaux précis, définis à l'avance ; mise en oeuvre d'une politique d'intégration laissant à l'immigré le choix entre le départ et l'installation sur place ; prise en compte des spécificités actuelles (enseignement dans la langue maternelle pour les enfants, facilités pour l'expression religieuse, etc.) ; droits politiques et syndicaux égaux à ceux des Français ; développement de l'assistance médicale et juridique gratuite. Les centrales syndicales et les représentants des immigrés doivent avoir le contrôle sur la politique d'immigration et pouvoir défendre les immigrés dans les organismes où leurs problèmes se trouvent posés (Office National de l'Immigration, le Fonds d'Action Sociale, etc.).

Dans l'immédiat il ne peut être question de rechercher un amendement quelconque aux circulaires dictées par l'intérêt du patronat.

Coll. Fondation Jean Jaurès



QUATRIEME PARTIE

QUELLES SOLUTIONS ?

1. - L'HUMANISME PATRONAL

« Le vaste problème examiné dans cette note est ardu, note le rapport du C.N.P.F. sur les O.S. Nous pensons qu'il est posé de manière inéluctable. Il exigera de grands efforts, des efforts prolongés, une action prolongée, une attitude nouvelle. Mais c'est la condition du succès, un succès dont dépend l'avenir de l'industrie ».

A la recherche des voix possibles, le C.N.P.F. se met à la remorque, à contre-cœur il est vrai, de l'école patronale américaine et italienne.

Les premiers à condamner les méthodes despotiques et pseudo-scientifiques de « l'organisation scientifique du travail » ont été les dirigeants d'entreprise américaine durant les années 1950. Ce fut le début de « l'ère des relations humaines » dans l'industrie, vaste mystification visant à intégrer les travailleurs dans l'entreprise.

L'organisation du travail, quant à elle, n'est pas mise en cause.

Le remède n'améliora pas le climat dans les usines américaines. La politique de rapprochement des dirigeants et des ouvriers dans les entreprises, au travers de relations humaines, fut un échec.

En 1936, des dizaines de milliers d'ouvriers de Détroit se mirent en grève et protestèrent contre leurs syndicats qui, dans la convention collective qu'ils venaient de signer, n'avaient rien prévu en matière de cadences.

1) - Des principes nouveaux

Au fil des grèves et des révoltes d'O.S. est née aux Etats-Unis, une nouvelle école de psychosociologie dont le principal représentant est Frédérick HERZBERG. Spécialiste des problèmes de motivation du travail, il est appelé fréquemment dans les grandes entreprises en mal de rendement. Pour lui, tout ce qui se rapporte à l'environnement du travail ne peut apporter de véritable satisfaction, qu'il s'agisse du salaire, des conditions de travail, des relations avec les chefs.

L'objectif du management consiste à intégrer des motifs de satisfaction dans le travail. Mais il est absurde, ajoute HERZBERG, de croire que le travail aura plus d'attrait en variant des tâches parcellisées et répétitives : « additionner deux tâches dépourvues de sens n'en confère aucun à leur somme ». Il faut « enrichir les tâches ».

2) - Des expériences à l'étranger

Actuellement, la théorie d'HERZBERG est appliquée dans près de 300 entreprises. Notamment chez Philips (Hollande), Olivetti et Fiat (Italie), Volvo (Suède), A.T. and T (U.S.A.), I.B.M. (France).

A la société American Telegraph and Telephone, le plus grand trust du monde, par ses effectifs, qui détient le monopole des télécommunications aux Etats-Unis, la proportion des erreurs commises du fait de la parcellisation excessive du travail, s'élevait à 13 %. A la suite des conseils de HERZBERG en 1966, l'A.T. and T décide de confier à chaque employé un secteur déterminé de la ville. La nature du travail perforation des cartes ne change pas, mais chaque perforatrice décide, pour autant que ses décisions aillent dans le sens de l'intérêt patronal, de ses cadences et de ses horaires de travail. La proportion des erreurs tombe à 3 %. Bilan : 27 % de gain de productivité, et 558 000 dollars d'économies par an.

Aux usines d'automobiles Volvo (Suède), de nouveaux systèmes de production sont à l'essai. Dans les équipes effectuant un même type de travail, la rotation des tâches a été introduite. Par ailleurs, 20 chefs de groupe — chaque groupe comprenant 3 à 9 hommes — ont été désignés. But : donner à l'O.S. une plus grande responsabilité et améliorer « l'esprit d'équipe par la concertation » avec les techniciens de production.

La nouvelle usine Volvo de Göteborg verra la disparition de la chaîne classique. Cette transformation, d'après la direction de Volvo, entraînera 10 % de frais supplémentaires par rapport à des investissements classiques dans l'automobile, mais les frais de fonctionnement seront les mêmes que dans une usine normale.

3) - L'évolution du patronat français

En France, ni mai 1968, ni la grève aux usines Renault du Mans n'ont abouti à une modification des conditions de travail. Le rapport du C.N.P.F. reconnaît cependant les avantages de « l'humanisation du travail ». Les solutions les plus économiques de « valorisation » des tâches sont recherchées en jouant sur le désir de considération des O.S. :

– par la revalorisation des salaires : à condition de ne pas affecter toute l'échelle des classifications Parodi de 1945. Le critère déterminant du niveau de rémunération ne serait plus « attaché aux seules exigences du poste de travail, mais au degré d'attrait de celui-ci ». Moins il présenterait d'attrait et plus il serait rémunéré. Mais qui sera juge de l'attrait ?

– par quelques légers aménagements concernant les classifications et les statuts du personnel O.S. Ainsi, une catégorie supérieure d'O.S., les O.S.3, aurait le même niveau hiérarchique que l'O.P.1. La monotonie au travail constituera un critère de valorisation des systèmes de cotation de postes. Le mot d'« ouvrier » pourrait être supprimé.

– par l'opposition entre travailleurs : conférer un sentiment de dignité à l'ouvrier O.S. en modifiant son appellation n'exclut pas un mépris du C.N.P.F. pour les femmes et les travailleurs étrangers. Le personnel féminin s'accommode mieux que les hommes de la monotonie du travail mais il s'absente beaucoup. Mais « a-t-on pensé qu'un calcul économique plus poussé montrerait sans doute que l'emploi d'une main d'oeuvre étrangère, parfois très frustre, est infiniment plus coûteux ? »

– par la restructuration des postes de travail : le rapport considère que la « préparation du travail et les règles de fixation des normes de travail devront être réexaminées en fonction des capacités réelles des travailleurs. Le C.N.P.F. reconnaît « pour un gain de 5 % sur le temps, il faut mettre en face des incidents, accidents, absentéisme, rotation du personnel, défauts de qualité, sans parler des conséquences auxquelles conduit l'insatisfaction au travail et notamment les conflits du travail ». Favorable à l'enrichissement des tâches, il y met un obstacle pratique, véritable tartufferie. Le re-

groupement des tâches pose des exigences de formation du personnel. S'agit-il de travailleurs étrangers, la spécialisation restera de règle. Pour la main-d'œuvre féminine, souffrant moins de « monotonie », il n'est pas nécessaire.

On est frappé également de constater que parmi toutes les justifications de cette nouvelle politique patronale, si les considérations humanistes sont mises en avant avec complaisance, le mobile profond reste la réduction de l'absentéisme, la diminution des pièces loupées, l'augmentation des cadences sous couvert de liberté d'organisation. Les véritables objectifs du patronat sont donc bien l'amélioration de la productivité et, en fin de compte, la préservation des profits.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

2. - LES OBJECTIFS DE LUTTE DES SOCIALISTES

Ce ne sont pas des améliorations techniques même importantes qui pourront modifier les rapports de pouvoir dans l'entreprise. Contester la situation des O.S., c'est contester l'organisation capitaliste du travail dans son ensemble. La perspective d'un changement profond passe par la mise en place de nouveaux rapports de production dans notre société. C'est là le sens de l'articulation existant au sein du Programme commun de la Gauche entre les solutions proposées pour améliorer les conditions de travail, et les dispositions relatives à la démocratie dans l'entreprise, aux droits nouveaux et aux pouvoirs nouveaux des travailleurs et des syndicats. Cette cohérence entre un programme de transition au socialisme et des dispositions particulières, garantit qu'il ne s'agit pas de mesures limitées en faveur des travailleurs manuels rapidement absorbées ou récupérées par le système.

Dans la bataille politique et idéologique que le patronat et le gouvernement vont désormais mener sur le terrain de l'amélioration des conditions de travail, les socialistes devront montrer le caractère mystificateur des solutions avancées.

Si les détenteurs des moyens de production veulent limiter les effets les plus excessifs de l'usure prononcée de la force de travail, ce n'est pas pour utiliser de manière moins intensive cette forme de travail. Par ailleurs, le « besoin d'accomplissement » que le patronat découvre chez les travailleurs ne peut se référer seulement à la forme de l'acte productif, mais également et surtout à la finalité sociale de la production.

Ce que les socialistes doivent mettre en cause, c'est la capacité de la société actuelle à satisfaire et à développer harmonieusement les besoins humains. Le système capitaliste tend à satisfaire une consommation immédiatement rentable mais néglige la satisfaction des besoins sociaux nécessaires pour produire et reproduire la main d'oeuvre qualifiée, éduquée, équilibrée que nécessiterait un développement complet des forces productives.

Ce sont ces perspectives globales qui doivent sous-tendre l'action du Parti dans les luttes à venir sur ces questions et qui donnent tout leur sens à des objectifs plus immédiats.

DES OBJECTIFS IMMEDIATS

Le programme commun de la Gauche propose un ensemble de mesures destinées à apporter une amélioration immédiate à la situation des O.S. et des O.P. Les socialistes contribueront à développer ces propositions dans les luttes en cours et lors des campagnes menées par leur Parti.

Les différentes mesures peuvent être classées en six rubriques :

- **Alléger la charge de travail**

Les moyens pour y parvenir sont les suivants : accroissement des effectifs ; limitation du nombre de pièces à produire, du nombre de machines à conduire, de la vitesse de la chaîne ; attribution de pauses plus longues et plus nombreuses ; mise en place sur les chaînes de remplaçants en nombre suffisant ; allongement des temps de pause pour les travailleurs en équipes ; prise en compte du temps de transport dans le temps de travail.

- **Protéger la santé et la sécurité**

Extension des pouvoirs des délégués à l'hygiène et à la sécurité permettant l'interruption de travaux dangereux ; stricte limitation du travail en continu et en nocturne avec repos compensateurs et nouvel aménagement des horaires ; limitation du temps de présence sur les postes pénibles ou dangereux sans atteinte à la classification ni au salaire ; renforcement de la surveillance médicale : salle de repos ; aménagements techniques destinés à supprimer au maximum les différentes nuisances d'ateliers (bruit, fumées, etc.) ; prise en considération des maladies nerveuses, reconnues conséquence du travail, comme accident du travail.

- **Abroger le système de salaires générateur de cadences**

Cela suppose la suppression des systèmes basés sur les études de postes ou de fonction ; intégration dans le salaire des primes soumises aujourd'hui à l'arbitraire patronal ; garantie de la classification et du salaire y compris en cas de mutation ; aménagement du travail au rendement et détermination de ses modalités en fonction des conditions concrètes de chaque branche d'activité, devant conduire rapidement à sa suppression.

- **Développer la qualification et la promotion**

Pour combattre l'extrême déparcellisation des tâches, la déqualification du travail, l'asservissement de l'homme à la machine, il est nécessaire de développer les possibilités pour tous, du manoeuvre à l'ingénieur, de formation et de promotion tenant compte des aptitudes et des capacités individuelles ; amélioration de la qualité et la diversité du travail ; plus large part de l'initiative et de la responsabilité ; correspondance entre qualification et classification.

La garantie d'un déroulement de carrière doit être reconnue : les O.S. qui en feraient la demande doivent pouvoir, après un an d'ancienneté, changer de poste de travail afin d'atteindre une qualification supérieure.

- **Développer les garanties de salaires et de classification**

Les salaires et les classifications doivent être établis sur des bases claires et cohérentes. Ils doivent apporter de réelles garanties.

Les mesures suivantes doivent être prises : établissement dans chaque secteur d'une grille unique de l'O.S. à l'ingénieur ; définition des classifications tenant compte des connaissances sanctionnées par un diplôme, ou acquises par l'expérience ou la responsabilité ; revalorisation du coefficient affecté à certaines catégories de travailleurs en regard des exigences techniques ou des responsabilités de niveau plus élevé. Pour les O.S., il faudra tenir compte de la responsabilité sur les machines, de la qualification acquise par l'expérience et de l'aptitude à travailler sur des postes différents. Les O.S. ayant acquis une certaine qualification, doivent donc pouvoir devenir professionnels selon les règles à déterminer dans chaque industrie. Ces nouvelles grilles doivent permettre une promotion continue dans une filière unique des catégories.
Si ces mesures peuvent faire l'objet de règlements et de dispositions législatives, leur application dans les faits dépend de la vigilance des travailleurs et de l'intervention de leurs délégués.

Ceux-ci doivent pouvoir s'opposer et mobiliser les travailleurs contre toute mesure patronale qui contredirait les principes et les objectifs définis ci-dessus. **En définitive, ce sont les travailleurs qui, par leur prise de conscience accrue et par leurs luttes, permettront la mise en oeuvre d'un véritable contrôle des travailleurs.**

© Fondation Jean-Jaurès

IMPRIMERIE L'AVENIR GRAPHIQUE - 325, RUE DE CHARENTON - PARIS-12 - TEL. 345-44-45

Coll. Fondation Jean-Jaurès