

# **Sur les bases de l'opportunisme dans la classe ouvrière (2)**

---

Chapitre 1 : Impérialisme et Opportunisme – voir article dans CdC N°1

Chapitre 2 : La Base sociale du révisionnisme

- L'aristocratie ouvrière – voir [cet article](#)

- La bureaucratie ouvrière – voir article dans CdC N°3

Chapitre 3 : Réformisme et mouvement ouvrier – voir article dans CdC N°5

---

## **2- La base sociale du révisionnisme**

### **L'aristocratie ouvrière**

I – LE MONOPOLE DE L'ARISTOCRATIE OUVRIÈRE : LA LOGIQUE DE LA DIVISION

II – QUALIFICATION ET ARISTOCRATIE OUVRIÈRE : QU'EN EST-IL ?

III – ARISTOCRATIE OUVRIÈRE ET LOI DU PROFIT : DES POSTES CLEFS DANS LA DIVISION DU TRAVAIL

IV – ARISTOCRATIE OUVRIÈRE ET LOI DU PROFIT : DES BRANCHES STRATÉGIQUES POUR LE CAPITAL

V. – ARISTOCRATIE OUVRIÈRE ET DIVISION RENFORCÉE

VI. – DES AVANTAGES, QUELS AVANTAGES ?

VII. – L'ARISTOCRATIE OUVRIÈRE, L'IMPÉRIALISME ET LE RÉVISIONNISME

# Le monopole et l'aristocratie ouvrière : la logique de la division

Le capitalisme est donc fondé sur la division. La constitution bourgeoise annonce d'ailleurs bien la couleur : son article premier garantit le droit à la propriété privée, c'est à dire le droit... à la concurrence, entre possédants, et entre exploités, dont la seule « propriété » est leur force de travail.

Cette division absolue sur laquelle repose le capitalisme s'exprime dans tout le rapport social de production :

- au niveau du capital c'est la concurrence entre les capitaux qui aboutit à la division entre branches et à l'intérieur de chaque branche.
- au niveau du travail c'est la concurrence dans la vente de la force de travail qui aboutit aux inégalités des conditions de travail et de vie des ouvriers.

Cette division est bien le moteur du capitalisme (par l'enchaînement concurrence entre capitaux / course à l'accumulation / développement des forces productives). Moteur que le monopole, loin d'ignorer, tente de dominer à son profit.

La situation du monopole (concentration énorme de capitaux qui en fait un « géant ») lui permet d'intervenir avec plus « d'efficacité » dans les contradictions que le développement du capitalisme engendre, et notamment dans celle de la concurrence.

L'impérialisme c'est l'inégalité renforcée : inégalité entre les monopoles et les autres capitalistes, entre les métropoles impérialistes et les pays dominés insérés dans la chaîne internationale du capital, entre techniques de production de pointe et techniques anciennes... et finalement entre ouvriers de France et ouvriers des néo-colonies, ouvriers du pétrole et ouvriers du textile.

Car dire que les monopoles renforcent objectivement les inégalités contenues dans le capitalisme, c'est dire qu'ils renforcent non seulement celles qui sont inhérentes aux capitalistes eux-mêmes, mais en même temps et forcément celles qui traversent la classe ouvrière.

Le monopole agit en fonction de ses nécessités. Et celles-ci exigent qu'il planifie au mieux l'exploitation de « sa » classe ouvrière, afin de planifier les conditions de son existence même de monopole. C'est à dire qu'il obtienne la paix sociale. Cette situation est à l'origine de l'aristocratie ouvrière : nécessité pour le monopole, pour le capital en général, de s'assurer la collaboration de couches déterminées d'ouvriers à un moment donné, donc d'accorder, en échange, des avantages qui vont placer les conditions de vie de ces couches un cran au-dessus de celles de l'ensemble de la classe ouvrière<sup>1</sup>.

Le processus de corruption fonctionne d'ailleurs de manière complexe. La situation privilégiée des couches aristocrates ne découle pas uniquement des avantages particuliers accordés dans une entreprise ou une branche et qu'on peut repérer assez facilement. Ces avantages « corporatistes » existent, nous le verrons plus loin. Mais la situation supérieure des aristocrates ouvriers vient aussi de l'inégalité dans l'utilisation de réformes théoriquement générales mais dont ne peuvent profiter le plus que ceux qui sont déjà en position de force face au capital : c'est à la fois le reflet et la perpétuation des situations inégales dans la classe.

Soit que ces couches aristocrates obtiennent des améliorations qui sont ensuite seulement étendues peu à peu à l'ensemble des ouvriers. Soit qu'une réforme accordée à toute la classe profite essentiellement à l'aristocratie ouvrière.

---

<sup>1</sup> Ce qui ne veut pas dire que telle ou telle couche est une fois pour toute aristocrate ouvrière : le monopole agit sur une réalité qui évolue (en partie à cause de cette action) et ses besoins évoluent dans les mêmes proportions. Tel secteur névralgique pour lui à un moment donné perd de son importance à un autre... et les couches aristocrates y voient alors leurs avantages « grignotés » peu à peu. Ce qui ne les empêche pas de se battre pour les maintenir et de continuer durant un certain temps à se comporter politiquement en aristocrates. (Voir les ouvriers du livre aujourd'hui)

Prenons l'exemple de la mensualisation : elle fut mise en place dans des secteurs dont nous verrons plus loin l'importance dans l'aristocratisation (EDF - GDF, Pétrole) avant d'être étendue progressivement à toute l'industrie. Elle s'applique de façon différenciée suivant les branches. A cet égard les meilleures « couvertures » sont celles du pétrole et de l'EDF-GDF. Et quant au contrôle de la « validité » des absences, effectué par les capitalistes (contrôles patronaux de type Sécurex), pour limiter et tenter de vider de son contenu cette réforme, il pénalise les ouvriers dont les arrêts maladie sont les moins « justifiables » : maladies nerveuses, ou simplement fatigue et ras le bol liés aux conditions de travail les plus pénibles ( bruit, surveillance policière de l'encadrement, travail au rendement etc.)... qui ne concernent en général pas les aristocrates ouvriers.

On voit donc qu'une réforme en principe valable pour toute la classe ne profite pas de la même façon à l'ensemble des ouvriers : ni dans le temps (réforme qui a profité d'abord à certains secteurs), ni dans le contenu (la mensualisation est plus ou moins avantageuse suivant les conventions), ni dans l'application (tout le monde ne peut pas en profiter avec la même sécurité).

De la même façon qui pourra « se payer » les 35 h à la mode réformiste ? L'objectif patronal, relayé par les « concessions » des syndicats, c'est de n'accorder les 35h qu'en échange de compensations qui en annuleront en fait les effets bénéfiques pour la classe ouvrière : hausses de productivité, baisse des salaires. Mais qui peut accepter de « gagner moins pour vivre mieux » comme le dit si joliment la CFDT ? Certainement pas les OS payés au SMIC, ni même la grande masse des ouvriers. Ceux qui dans ces conditions « profiteront » de la semaine de 35h seront ceux qui pourront se la payer : en premier lieu les aristocrates ouvriers.

Le processus de corruption de l'aristocratie ouvrière n'est donc pas simple : il repose sur des divisions, des différenciations dans l'utilisation de la force de travail ouvrière que beaucoup d'améliorations « pour tous » ne font qu'amplifier (comme aussi les augmentations de salaire en pourcentage). Les avantages particuliers se combinent aux avantages sociaux qui profitent inégalement aux ouvriers et renforcent la division... en consolidant l'aristocratie ouvrière.

Entre le monopole et l'aristocratie ouvrière s'établit alors un rapport fondé sur cette réalité.

Si le monopole « accorde » des avantages à certaines couches de la classe ouvrière, c'est bien parce que ces couches sont, à un moment donné, placées objectivement dans une situation de rapport de force face au capital. Ce rapport de forces ne vient pas d'une action consciente mais de la situation névralgique de ces couches dans le procès de production, situation qui les rend particulièrement dangereuses pour le monopole. Le fait de se voir attribuer des avantages traduit cette réalité.

Rapport de force réel dont l'aristocratie ouvrière se sert en retour pour consolider ses avantages : ce n'est pas un hasard si la syndicalisation la plus forte aujourd'hui (aujourd'hui où les syndicats réformistes défendent précisément l'aristocratie ouvrière) existe dans les secteurs où les couches d'aristocrates prédominent (ou prédominaient)<sup>2</sup>.

Car la syndicalisation est liée à l'efficacité de l'action collective organisée et dirigée par le syndicat. La désyndicalisation actuelle dans la classe ouvrière n'est que le produit, pour une large part, de la trahison réformiste qui écœure, décourage et démobilise de plus en plus. Par contre, là où les syndicats actuels obtiennent de « bons résultats »... c'est bien souvent là où le rapport de forces de l'aristocratie est tel que des avantages réels sont lâchés plus facilement. Nous avons déjà vu que l'organisation du prolétariat anglais au 19ème siècle s'est faite d'abord dans des secteurs « privilégiés »... et sur des bases largement corporatistes. L'aristocratie ouvrière nourrit le réformisme des syndicats, lesquels en retour organisent efficacement les couches aristocratiques dans la défense de leurs privilèges. Il est logique que la force de l'implantation des syndicats réformistes corresponde à des secteurs où l'aristocratie ouvrière est importante. Cela traduit à la fois le réformisme dominant le mouvement ouvrier syndical... et le rapport de forces des couches aristocrates qui lorsqu'elles entrent en mouvement contre le capital obtiennent dans bien des cas plus et plus vite que les autres ouvriers.

Ainsi les écarts se creusent un peu plus, et la division provoquée par le capital devient le moyen d'existence et le

---

<sup>2</sup> A titre d'exemple les taux de syndicalisation les plus élevés se trouvent dans l'imprimerie, les ports et docks, l'EDF/GDF, la SNCF (secteurs de « vieille » aristocratie ouvrière à prédominance CGT), les mines, la chimie, la sidérurgie (domination de la CGT), le pétrole et l'électronique (forte implantation de la CFDT).

but de l'aristocratie ouvrière : née de la division, elle a intérêt à la division. Le monopole lui accorde des avantages parce qu'il en a « l'obligation » et les moyens. Ces moyens viennent des surprofits, ces surprofits de l'inégalité au sein de l'impérialisme. Défendre ses avantages d'aristocrate, c'est défendre la possibilité pour le monopole de concéder ces avantages, donc défendre les surprofits, donc défendre la division.

Le révisionnisme, expression politique de l'aristocratie ouvrière, ne crée pas la division : il naît d'elle. Mais naissant d'elle, il a objectivement intérêt à la nourrir. D'où son but de soumettre le prolétariat à cette division, de la perpétuer, de la renforcer<sup>3</sup>.

Le monopole - parce qu'il est monopole, c'est à dire parce qu'il met en mouvement un capital énorme - a besoin de minimiser les risques « d'explosion sociale » dans les secteurs qui sont pour lui névralgiques (de la même façon que le patron de toute entreprise a besoin de « stabiliser » des postes de travail névralgiques dans la bonne marche de son processus de production). D'où les avantages accordés à certaines couches d'ouvriers qui transforment celles-ci en aristocrates ouvrières. En retour, l'aristocratie ouvrière, qui vit de cette division, agit pour la maintenir, pour la consolider... et pour que l'ensemble de la classe ouvrière, non seulement accepte cette division, mais agisse elle aussi pour la perpétuer.

En ce sens le PCF, la CGT, la CFDT... visent moins à « étouffer » la lutte de classe qu'à la maintenir dans ce que les ouvriers lui fixent spontanément comme objectif : la réforme à l'intérieur du capital. De ce point de vue, en agissant pour empêcher l'acquisition de la conscience de classe, pour détourner la lutte de sa finalité révolutionnaire, ils trahissent les intérêts historiques du prolétariat. Mais trahissant les intérêts historiques, ils en trahissent aussi les intérêts immédiats, tout du moins ils trahissent ce que les aspirations des ouvriers peuvent comporter d'aspects justes, unitaires, pour surtout s'appuyer et développer ce que ces aspirations comportent de faux, de diviseur, de réactionnaire. Ils dévoient la lutte de son but révolutionnaire et tentent de la maintenir dans l'acceptation du capitalisme, jusque dans ce que le rapport social impose comme divisions et inégalités à l'intérieur de l'exploitation : non pas remettre en cause l'exploitation mais l'accepter comme une donnée de départ ; non pas lutter contre la division mais la consolider en se battant pour « les intérêts » ... de chaque fraction de la classe (« les immigrés ne doivent pas partir... car les français ne vont pas faire les sales boulots »), de chaque secteur (« sauver le livre », « sauver la construction navale »), de chaque région (« sauver la Lorraine »)... pris séparément du rapport d'ensemble capital / travail. En faisant entrer la lutte de classe dans le cadre et la logique des inégalités telles que le capital les engendre (français / immigrés, hommes / femmes, fixes / intérimaires, chômeurs / actifs, professionnels / OS, etc.) ils trahissent cette lutte, en lui donnant pour contenu la défense des divisions... et de ceux à qui elles profitent<sup>4</sup>.

Nous allons essayer de voir maintenant ce que recouvre la réalité de l'aristocratie ouvrière aujourd'hui.

Il est bien évident qu'il n'est pas question de définir précisément telle branche ou telle usine comme composée à tant de % d'aristocrates, ni de chiffrer l'aristocratie ouvrière à l'intérieur de la classe, ni encore de définir le niveau de salaire / conditions de vie à partir duquel on serait ou pas aristocrate. Mais bien de savoir en gros où et pourquoi l'aristocratie ouvrière existe et quelle est la nature des avantages dont elle profite.

Peut-on répondre à cette question par l'analyse des couches d'ouvriers très qualifiés ? Qu'en est-il exactement des rapports entre qualification et aristocratie ouvrière ?

---

<sup>3</sup> Ce qui s'exprime par exemple dans la prétention à améliorer le sort des « laissés pour compte » du capitalisme, de ceux qui sont à l'opposé extrême de la division, par des statuts « démocratiques », « sociaux », etc. (travailleurs immigrés, intérimaires, chômeurs, jeunes sous contrat, travailleurs handicapés...). Le révisionnisme se présente alors comme le défenseur honnête des « plus défavorisés » dont il veut « améliorer les conditions de vie/travail »... en les enfermant dans un statut qui les sépare un peu plus des autres ouvriers. Il dévoit les aspirations, les revendications légitimes de ces couches vers une acceptation et un renforcement de la division qui profite à l'aristocratie ouvrière (allant jusqu'à refuser d'intégrer chômeurs et intérimaires dans les syndicats correspondant à la branche ou l'usine où ils travaillent, en organisant « le syndicat des chômeurs » et celui des intérimaires !).

<sup>4</sup> Et ce n'est pas contradictoire avec « l'union du peuple de France » et les intérêts communs des salariés « de l'OS à l'ingénieur » : tentative de faire fusionner petite bourgeoisie et classe ouvrière dans la défense de l'impérialisme tout en consolidant les clivages entre chaque couche.

# Qualification et aristocratie ouvrière : qu'en est-il ?

Il traîne souvent dans nos têtes l'idée que qualification = aristocratie ouvrière, l'idée que les OP 3 sont des aristocrates ouvriers... parce qu'ils sont OP3. Et ainsi on réduit (ou on élargit, suivant les cas) l'aristocratie ouvrière à la qualification dans la classe ouvrière. Mais les choses ne sont pas si simples.

En fait la qualification exprime théoriquement la capacité d'un ouvrier à exécuter un travail complexe, c'est-à-dire un travail qui a demandé un certain temps de formation préalable.

A travail complexe équivaut une force de travail complexe, donc une rétribution de cette force supérieure à celle du travail simple (dans le salaire d'un OP3 intervient la rétribution des années d'apprentissage qu'il a dû accomplir gratuitement, sans être - ou peu - payé, la rétribution de la reproduction de sa force de travail complexe - nécessité de continuer à se former, etc.). Si un OP3 a un salaire supérieur à celui d'un OS, ce n'est donc pas à priori parce qu'il est « acheté », mais parce que sa force de travail a une valeur effectivement supérieure - dans la logique du système marchand capitaliste.

Par contre, ce qui caractérise un aristocrate ouvrier ce n'est pas qu'il ait ou non une force de travail complexe, c'est qu'il soit rétribué au-delà de la valeur sociale de sa force de travail.

La-valeur sociale de la force de travail correspond à la valeur des marchandises nécessaires à la reproduction de celle-ci. Ici interviennent les frais de formation et d'entretien de la qualification de la force de travail qui font partie des besoins de sa reproduction. Dans le rapport social capitaliste, la valeur de la force de travail d'un ingénieur, par exemple, est objectivement supérieure à celle d'un OS, ceci parce que les temps d'étude et de formation sont supérieurs les uns aux autres. Mais au-delà des frais correspondant à l'acquisition et à l'entretien réels d'une qualification (entretien « professionnel » mais aussi culture : un cadre « doit » avoir un niveau de culture générale bien supérieur à celui d'un OS) interviennent des critères beaucoup plus difficiles à cerner : ceux qui relèvent de la reproduction de la division sociale du travail. Par exemple peut-on dire qu'un cadre a le besoin objectif d'une résidence secondaire, ou d'une Mercédès au lieu d'une 4L ? Non, si l'on raisonne en termes absolus. Au contraire, on pourrait dire que l'OS sur chaîne a plus besoin de pouvoir aller se reposer à la campagne de la fatigue nerveuse, auditive, visuelle... de sa semaine, qu'un haut fonctionnaire. Pourtant la valeur sociale de la force de travail du haut fonctionnaire inclut la résidence secondaire - et cela se reflète dans son salaire. C'est que le capital a besoin d'entretenir dans le mode de reproduction des forces de travail jusqu'à la division sociale du travail. Cette reproduction différenciée se traduit par des modes de vie plus ou moins « confortables », « luxueux ». C'est ainsi, qu'en plus des frais réels d'entretien de sa qualification, le capitaliste reconnaît à un OP3 le « besoin » de reproduire, en dehors de l'usine, la place dans la division du travail qui lui assure une situation supérieure à celle de l'OS : son salaire lui permettra de s'acheter (à crédit) un pavillon, d'aller en vacances plus facilement, etc.

Mais quand le salaire est supérieur à la moyenne sociale reconnue par la bourgeoisie d'une force de travail donnée, on peut dire que l'ouvrier qui en bénéficie est acheté.

Il n'y a donc aucune correspondance mécanique entre qualification et aristocratie ouvrière. La question est de savoir qui est avantagé par rapport à la valeur moyenne de sa force de travail.

Cependant il est vrai que la majorité des aristocrates ouvriers sont des ouvriers qualifiés. Car la qualification dans la réalité ne fait pas qu'exprimer le degré de complexité de la force de travail ; elle exprime aussi sa classification dans la hiérarchie des salaires.

En effet dans la mesure où le niveau du salaire est lié à la qualification (en France tout au moins) accorder un salaire élevé à un ouvrier signifie presque obligatoirement lui reconnaître une qualification élevée dans une branche donnée, sans que cette qualification recouvre automatiquement une force de travail complexe.

Pour éclaircir ce problème il faut bien comprendre que la qualification résulte de deux critères :

- la qualification « réelle », celle qui est demandée en fonction du travail à accomplir et qui correspond à la « cotation du poste ».
- la qualification individuelle du travailleur, tant celle qui est « utile » (parce qu'elle s'applique au travail demandé) que celle qui est « inutile » (connaissance d'un métier autre que celui exercé, formation scolaire supérieure au degré requis pour l'emploi occupé, etc.) et qui peut être soit reconnue et intégrée dans la classification, soit (le plus souvent pour les ouvriers) complètement niée par le patron.

En fait depuis les accords de Grenelle la classification correspond à la cotation par poste de travail et non plus à la qualification individuelle de l'ouvrier. Les cotations sont fixées à travers un certain nombre de critères qui varient suivant les branches (par ex. dans la convention de la métallurgie ces critères sont : degré d'autonomie et de responsabilité, type d'activité, connaissances requises).

La reconnaissance des diplômes et de la qualification « inutile » quand elle existe résulte le plus souvent d'un rapport de forces entre les ouvriers de la branche et le capital (par exemple la meilleure convention en la matière est celle de la Chimie où les diplômes supérieurs à ceux requis pour l'emploi exercé sont réellement pris en compte pour l'attribution d'un nombre de points supérieurs). Avec la cotation par poste, il est évidemment plus facile aux capitalistes « d'adapter » la qualification qu'ils reconnaissent aux ouvriers (et qui s'exprime dans un salaire correspondant) aux impératifs de leur procès de production et à la division du travail, que si ces mêmes ouvriers étaient classés en fonction de leur formation indépendante du travail qu'ils font réellement à un moment donné.

En partie à cause de l'interdépendance entre qualification et hiérarchie des salaires, il est donc rare que des aristocrates ne soient pas classés OQ. Mais d'une part tous les OQ ne sont pas aristocrates, D'autre part les aristocrates classés OQ ne sont pas forcément de « faux OS » achetés dont la classification serait bidon du point de vue de leurs qualifications individuelles, mais sont bien souvent de vrais OQ mettant en œuvre une force de travail complexe. La question alors est que c'est leur place dans le procès de travail qui les rend dangereux pour le capital et le pousse à leur accorder des avantages. Et non la « nature » en soi du travail complexe qu'ils effectuent.

Par ailleurs la notion du travail complexe est relative à une situation donnée et à une époque donnée : elle évolue sans arrêt. Ce qui est aujourd'hui considéré comme travail complexe ne l'était pas forcément hier (par ex. les premiers ouvriers sur tours universels à Renault en 1914 étaient classés « manœuvres », les mêmes sont aujourd'hui OP3, alors que ceux qui travaillent sur tours automatiques sont OS). De même le contenu du travail complexe change. On a le plus souvent dans l'idée que la qualification c'est « professionnel de fabrication » ou « professionnel d'entretien » dans le procès de travail mécanisé le plus répandu. Mais qu'en est-il des « surveillants-opérateurs » du Pétrole ou de l'EDF classés OP3 ? Peut-on dire que leur qualification ne correspond à aucun travail complexe parce que ce qu'on leur demande, c'est de surveiller un écran lumineux et non plus de faire tourner une fraiseuse ? Ou bien cette qualification correspond-elle vraiment à un travail complexe qui a changé de contenu<sup>5</sup> ? C'est ce que nous étudierons plus loin.

On le voit, aristocratie ouvrière et qualification ne se recouvrent pas forcément. Et surtout la qualification / salaire ne peut être le seul critère de définition de l'aristocratie ouvrière.

En fait, pour cerner la réalité de l'aristocratie ouvrière, la question à laquelle il faut répondre c'est : quels besoins le capital a-t-il d'acheter ou non la collaboration d'ouvriers ? Et de quoi naissent ces besoins ? De la division du travail : division sociale qui donne à certaines branches un rôle clef à un moment donné, et division « technique » qui donne à certains postes, ou certains ateliers, des rôles clefs, à un moment donné, dans un endroit donné.

---

<sup>5</sup> Le procès de travail mécanisé consiste à faire actionner par un moteur l'outil dont se servaient manuellement les ouvriers au stade de la manufacture. A la juxtaposition de procès partiels accomplis par autant d'ouvriers distincts se substitue la combinaison de machines effectuant ce procès de transformation à la place des travailleurs. La spécialité de manier un ou plusieurs outils s'est transformée en spécialité de servir une machine. On peut dire qu'au stade du machinisme et de la mécanisation l'ouvrier perd la maîtrise de son propre travail créateur et devient le serviteur d'une machine qui lui impose rythme et gestes. Dans le procès de travail automatisé (dont nous verrons plus loin les caractéristiques et les conséquences) le travail d'alimentation de la machine disparaît et est remplacé par la surveillance d'un système de « communications » entre la machine et l'homme transmis par des signaux optiques et sonores.

C'est ce qui explique que des aristocrates ouvriers puissent exister dans n'importe quelle usine, alors même que certains secteurs en comportent plus que d'autres.

Ce sont ces deux types de situation qu'il nous faut examiner.

## **Aristocratie ouvrière et loi du profit : des postes clefs dans la division du travail**

En apparence il peut sembler simple de caractériser l'aristocratie ouvrière dans une usine : ceux qui ne sont pas directement à la fabrication en série, ceux qui assurent les « à-côtés » de la production... et il est vrai que dans beaucoup d'endroits les aristocrates ouvriers se trouvent principalement parmi les professionnels des secteurs « entretien » et « outillage ».

Le type de travail qui leur est demandé les exclut a priori du travail à la chaîne, des cadences, de la surveillance permanente d'un encadrement répressif. Longtemps, les ouvriers de l'entretien par exemple (surtout dans les petites boîtes) ont joué un rôle important du point de vue du « patron » : de leur aptitude à déceler les causes de la défaillance d'une machine et à la remettre rapidement en marche dépendait un plus ou moins long arrêt de la production, une plus ou moins grande perte de profit. D'où l'enjeu de les séparer de la masse des ouvriers, de les empêcher de faire l'unité avec eux et donc de leur accorder plus ou moins d'avantages qui leur fassent prendre en considération d'abord leur situation particulière dans la classe ouvrière et non pas l'exploitation commune.

Cependant l'aristocratisation des professionnels de l'entretien, ou de l'outillage (travail de précision en petite série, important pour la bonne tenue des outils de travail), n'est ni automatique (cela dépend des usines) ni ascendante : au contraire, le développement de l'automatisation et de l'informatique (machines à commandes numériques) enlève peu à peu la fonction d'entretien à des ouvriers, même OP3, pour la donner à des techniciens hautement qualifiés, voire quelquefois à des ingénieurs. Et dans les grandes concentrations la parcellisation du travail affecte de plus en plus y compris les fonctions d'outillage (la fabrication et la réparation des outils étant confiées... à des machines automatisées).

Alors, si ce ne sont plus forcément les outilleurs ou les professionnels de l'entretien qui sont des aristocrates, comment s'y retrouver ? En fait au cas par cas il faut analyser de qui le capital a besoin d'acheter la collaboration, dans cette usine, à ce moment.

---

## **ORGANISATION DE LA PRODUCTION ET PLACE NÉVRALGIQUE**

---

Ce peut-être par exemple le besoin d'acheter la soumission idéologique des ouvriers à la division du travail, leur acceptation de remplir un rôle d'encadrement qui va les placer du côté des intérêts du patron. Ce sont les « régisseurs » dont la qualification (régler les machines pour le travail des ouvriers) passe au second plan par rapport à leur bonne volonté dans le travail « de chien de garde » du capital : à ces ouvriers à qui on confie un rôle de « petit chef » (surveillance des ouvriers, de leur rendement, de leurs déplacements, etc.) on va accorder « qualification »... et salaire qui vont les faire devenir aristocrates ouvriers. « Qualification » entre guillemets, dans la mesure où leur efficacité technique est secondaire (voire quelquefois inexistante) par rapport à leur efficacité politique<sup>6</sup>. Ce qui se traduit dans une usine par exemple par un salaire qui représente deux fois celui d'un P1... et le passage de la catégorie régisseurs du collège « ouvriers- employés » au collège « cadres-agents de maîtrise » pour les élections professionnelles.

---

<sup>6</sup> Ce qui ne veut pas dire que tout régisseur soit aristocrate ouvrier ! Dans d'autres usines la fonction de régisseur recouvrira un travail complexe, mais nullement une fonction d'encadrement : ce régisseur, en fonction de sa situation concrète, pourra être ou ne pas être aristocrate.

Ce peut être aussi le besoin d'acheter une « assurance » sur la paix sociale en privilégiant les ouvriers dont la place est névralgique du point de vue de l'ensemble du processus de production... et dont une grève pourrait paralyser toute l'usine (pontonniers ou caristes, par exemple).

Ce peut être le besoin d'acheter la collaboration d'un ouvrier (pas forcément qualifié), dont le rendement va déterminer celui de toute une chaîne. Par exemple à Renault-Flins, avant la grève de Juin 78 les ouvriers de tête de chaîne des presses étaient systématiquement classés P1 alors que les autres n'étaient qu'OS. Le travail ne différait pas, mais l'ouvrier de tête impulsait la cadence à toute la chaîne<sup>7</sup>...

Il n'est pas question bien évidemment d'en déduire que ces ouvriers étaient aristocrates, mais d'illustrer le mécanisme utilisé pour diviser et dégager certains ouvriers suivant leur place dans la production.

Ce peut être le besoin d'acheter le bon fonctionnement de tout un atelier névralgique pour l'ensemble de la production. Atelier qu'on va isoler du reste de l'usine, au besoin agrémenter de posters et de plantes vertes comme cela s'est vu, dont on va libérer les ouvriers des contraintes de cadences trop élevées et dont la relative quiétude va favoriser le développement d'un « corporatisme » d'atelier.

Ce peut être encore le besoin d'assurer l'adaptation d'un ouvrier à de nouvelles contraintes dans une période d'innovation technologique. Contrainte de surveillance continue d'une machine informatisée ou de fours en continu, par exemple, une erreur d'inattention pouvant avoir des conséquences en chaîne sur l'ensemble de la production. Le poste de travail est alors « responsabilisé »... par rapport aux impératifs du profit, comme celui du régleur ou du « donneur de cadence ».

Quand on parle de responsabilisation d'un poste de travail, ce n'est pas dans le sens de la conception, d'une intervention directe sur la production, c'est, dans le cas cité, une responsabilité de l'ordre de l'attention permanente et du réflexe. Le paradoxe de la division du travail est que plus la tâche est limitée, plus le non-respect des consignes pour l'effectuer peut avoir des conséquences sur l'ensemble du procès de production, dont toutes les parties sont progressivement intégrées.

Au début du machinisme un ouvrier « maladroit » ne pouvait qu'endommager un outil peu coûteux. Au stade actuel de développement des forces productives les machines représentent une part croissante du capital en fonctionnement. Un instant d'inattention peut entraîner la destruction de machines automatiques, ou les rendre inutilisables pour une longue période.

La « responsabilité » vis à vis de la production s'est également accrue. Les quantités de matières premières engagées dans un seul processus de production ont augmenté : une erreur dans la composition de la charge dans un four d'aciérie aujourd'hui et ce sont plusieurs tonnes de matières premières qui sont perdues.

C'est pourquoi des postes de ce type sont classés comme « très qualifiés » alors qu'ils sont monotones. C'est pourquoi le critère « respect des consignes, esprit de sécurité... » devient déterminant pour le capital.

Cela s'est traduit par exemple dans un atelier d'usinage par la cotation supérieure (qualification et salaire) des postes de travail de tours automatiques par rapport aux tours semi-automatiques qui demandaient pourtant une intervention créatrice de l'ouvrier plus grande... et donc un travail plus complexe.

Il est bien évident qu'il est impossible de généraliser une analyse qui ne peut avoir lieu que cas par cas. Dans chaque usine l'organisation du procès de production rend particulièrement névralgique un poste plutôt qu'un autre, un atelier plutôt qu'un autre. C'est en fonction des impératifs de l'organisation du travail pour le profit qu'il faut analyser où risque de se trouver l'aristocratie ouvrière, c'est-à-dire où se trouvent les postes clefs de la division du travail qui obligent la direction à accorder un certain nombre d'avantages (salaires, ou conditions de travail, ou...) aux ouvriers concernés, avantages relativement aux autres ouvriers...

---

<sup>7</sup> Depuis la grève, le P1 a été accordé à tous les ouvriers sur presse. En fait, à Renault comme ailleurs, la politique du bâton remplace celle de la carotte (crise oblige) : ce sont de plus en plus souvent des intérimaires que l'on place à ces postes « donneurs de cadence ». Là, pas de salaire supérieur, mais la menace du chômage pour le travailleur précaire...



---

## UN EXEMPLE : RENAULT BILLANCOURT

---

Renault Billancourt : presque 30.000 travailleurs dont environ 17.500 ouvriers, deux usines de fabrication (mécanique, c'est-à-dire moteurs, et carrosserie et montage), des ateliers de mise au point, des ateliers d'outillage, une usine de fabrication de machines-outils... et une qualification ouvrière en-moyenne plus élevée que dans toutes les autres usines de la RNUR (Régie Nationale des Usines Renault). Qualification elle-même concentrée dans trois « départements » (les P2, P3 et réglers qualifiés qui constituent 40 % des ouvriers) : fabrication de machines-outils, services centraux d'entretien, ateliers d'outilleurs-réparateurs (les outilleurs de fabrication d'outillage s'ils dépendent de Billancourt, sont toutefois concentrés dans l'usine de Saint Ouen)<sup>8</sup>.

Avant tout il faut se poser la question : quel secteur est particulièrement important pour l'ensemble du processus de production à Billancourt ?

D'une part ce qui alimente toute la production de l'usine. C'est le cas des ateliers de fabrication-emboutissage. Quand une grève s'y développe elle bloque tout Renault (cela s'est passé en 1973 et 1978).

D'autre part ce qui est également stratégique pour la direction c'est ce qu'elle ne peut pas sous-traiter dans des conditions optimales de production<sup>9</sup>. Autrement dit, est stratégique tout secteur où l'importance des investissements est telle que, pour l'instant, seul Renault peut les mobiliser avec un profit maximum. Il s'agit essentiellement du secteur des presses (et celui de l'emboutissage) qu'il faut donc faire tourner au maximum pour les rentabiliser...

Prenons l'exemple des ateliers de presse. Trois groupes de travailleurs y interviennent :

- les ouvriers de « production » (comprenant les travailleurs les moins qualifiés)
- les ouvriers d'entretien des presses
- les outilleurs de réparation.

Le travail de tous est autant indispensable au bon fonctionnement de ce secteur stratégique. Pourtant l'attitude de la direction n'est pas équivalente à leur égard. Pourquoi ? Essentiellement parce qu'ils ne se trouvent pas en même position de force face à la division du travail.

- l'ouvrier de production tire sa force de la position névralgique de l'atelier. Cependant cette force ne peut s'exercer qu'au travers de la solidarité et de l'unité de tous. Car il est interchangeable : la formation requise est minime. Casser cette solidarité c'est l'atout majeur de la direction. D'où l'introduction d'intérimaires aux postes de fabrication qui rendent plus difficiles les conditions de la lutte. La direction n'a donc pas « besoin » d'acheter ces ouvriers : elle joue sur la concurrence entre eux.

- l'ouvrier d'entretien des presses : s'il était en situation de force dans le passé grâce au pouvoir que lui donnait son « métier », il n'en est plus de même aujourd'hui. Les professionnels de l'entretien voient leur autonomie d'intervention de plus en plus remise en cause et tendent à se transformer en « monteurs » et « démonteurs » sous les directives d'un technicien « préparateur » du travail. Ce qui permet de s'attaquer à leurs avantages liés à l'utilisation extensive du temps de travail et au choix du rythme dans l'intervention en leur imposant, par une « polyvalence » dans un travail de plus en plus parcellisé, la suppression des temps morts. Cette évolution est rendue possible par le « progrès technique » qui, en développant la standardisation et l'interchangeabilité des éléments d'une machine réduit d'autant la nécessité du tour de main et de l'esprit d'initiative de l'ouvrier de métier.

- l'outilleur de réparation des presses : il est seul véritablement dans un rapport de forces plus favorable.

Ces outilleurs interviennent essentiellement pour suppléer aux défaillances des outillages (détérioration, nettoyage...) qui interrompent la production non seulement de la presse supportant l'outil défaillant mais de toute

---

<sup>8</sup> Pour plus de détails sur Renault... et sur l'attitude de ses révisionnistes, voir le dossier « Renault » dans PLP NS n°5 et 6

<sup>9</sup> Car Renault sous-traite allègrement... comme pratiquement tous les monopoles Nous verrons plus loin la signification de cela. Signalons simplement qu'à Renault entre 40 et 50% de ce qui fait la valeur d'une voiture est sous-traité et que s'il n'y a « que » 10% d'intérimaires à Billancourt (c'est-à-dire tout de même, vu l'échelle, entre 1000 et 1500 ouvriers) ce pourcentage atteint jusqu'à 30% dans les ateliers où les conditions de travail sont les plus dures.

une ligne de presses. Ils ont donc là aussi une place très importante pour la continuité de la production et reconnue comme telle par la direction. Il est de notoriété à Renault que l'atelier d'outilleurs d'entretien-réparation pour l'emboutissage et les presses est moins que tout autre contraint par des règles budgétaires car il faut qu'il assure coûte que coûte la production. Par ailleurs le travail est aussi dangereux (intervention sur des outils restant montés sur la presse).

Pour toutes ces raisons, ces outilleurs ont un salaire plus élevé que les autres, de même que la maîtrise qui les encadre classée 5 points hiérarchiques au-dessus de la maîtrise équivalente d'autres ateliers.

On peut donc dire que les outilleurs d'entretien-réparation des presses remplissent encore des fonctions suffisamment stratégiques pour que la direction continue à leur accorder des avantages qui les distinguent des autres ouvriers. Par contre, tel n'est plus tout-à-fait le cas des outilleurs de fabrication, « déstabilisés » dans leur aristocratisation par l'avancée des forces productives et de la division technique du travail qui tend à leur enlever, pour un grand nombre d'entre eux, une responsabilité par rapport au procès de travail. En effet, les outilleurs de fabrication du secteur presse dans leur rôle traditionnel distribuaient et organisaient le travail des ouvriers effectuant des opérations complémentaires en même temps qu'ils assuraient les tâches « nobles » dans la fabrication de l'outil. La division technique du travail touchait peu ce travail complexe, dans le même temps qu'elle entraînait parcellisation et cadences aliénantes sur les chaînes de presse. Cette relative autonomie des outilleurs dans leur procès de travail justifiait un rapport de forces entretenu par un esprit fortement corporatiste et qui se concrétisait dans un salaire élevé de P3, un grand libéralisme pour l'organisation de leur temps de travail (c'est à dire beaucoup de temps morts acceptés par la direction) et une liberté dans leurs rapports à la petite hiérarchie.

Aujourd'hui cependant cette situation change. L'évolution des moyens de fabrication - en particulier le développement de machines à commandes numériques qui permettent de réaliser des opérations complexes automatiquement alors qu'elles étaient auparavant confiées à l'habileté de l'ouvrier de métier - vient remettre en cause l'importance de l'intervention créatrice de l'outilleur - et partant son importance tout court. L'utilisation de machines commandées par ordinateur transfère le travail complexe à un programmeur du bureau des méthodes : l'outilleur n'est plus alors qu'un assistant beaucoup moins autonome.

La parcellisation touche donc aussi ce secteur... mais elle s'accompagne inévitablement de la « sur-responsabilisation » d'un nombre plus restreint d'ouvriers. Ici ce seront les préparateurs de tâches et les metteurs au point.

En effet la transformation des moyens de fabrication ne supprime pas les opérations de mise au point et d'essai des outils de presse. Si les délais de fabrication d'outillage sont réduits par l'introduction de machines à commandes numériques (et d'autres techniques nouvelles comme l'électroérosion) les délais de préparation et de mise au point ne le sont pas, bien au contraire. Le travail reconnu hautement qualifié se cantonne donc dans ce secteur où l'ouvrier doit avoir une grande habileté et des connaissances assez poussées.

De la mise au point de l'outil dépend en général le respect des délais et des plans de lancement d'une nouvelle fabrication. En ce sens, ces ouvriers se trouvent dans une position névralgique. D'autre part ils sont rares : beaucoup d'outilleurs hautement qualifiés préfèrent recourir à l'intérim pour se vendre au meilleur prix en fonction des urgences particulières.

D'autres secteurs traditionnellement aristocrates sont aussi touchés.

Ainsi des modeleurs, fabricant les modèles nécessaires à la production en série de pièces coulées en fonderie, dont le métier, la « conscience professionnelle » et le respect du « travail bien fait » (un modèle va servir à fabriquer quantité de pièces) étaient autrefois reconnus par la direction (d'où avantages en salaires et conditions de travail)... alors qu'aujourd'hui l'introduction de machines à commandes numériques dans les ateliers de modelage suppriment peu à peu la base matérielle de l'aristocratisation de ces ouvriers.

Si certaines couches d'aristocrates sont ainsi peu à peu laminées, d'autres naissent ou se perpétuent. On a vu le cas des outilleurs réparateurs des presses et de l'emboutissage; on a vu celui des « préparateurs » à la fabrication d'outillage; mais il en est de même pour d'autres : par exemple l'introduction de l'automatisation et de machines « robots » (particulièrement en assemblage des carrosseries), si elle supprime un nombre important d'ouvriers de

fabrication, augmente sensiblement, et en nombre et en poids, les ouvriers d'entretien et les techniciens de ces secteurs. Ouvriers d'entretien qui, du fait de la nouveauté de cette technique et de la spécialisation de leurs fonctions, échappent pour l'instant à la concurrence et ne sont pas (encore) soumis au processus de décomposition des tâches.

Enfin il ne faut pas oublier le cas des régleurs dont beaucoup sont d'anciens ouvriers montés en grade. Tous assurent une fonction d'encadrement. Certains ont une charge réelle de réglage technique (ateliers de mécanique) mais d'autres n'ont même plus à intervenir sur les machines (cas des ateliers de montage) : leur seule activité est de « commandement ». Tentant souvent de ménager la chèvre et le chou, de concilier des intérêts antagoniques, ils sont amenés par la force des choses à perpétuer la division du travail pour l'exploitation et à défendre une hiérarchie dont ils font partie.

### LES SALAIRES A RENAULT BILLANCOURT

Il s'agit de salaires moyens en Août 1979. Car pour chaque échelon il y a une fourchette qui fait varier les salaires d'environ 10 %.

|                   |       |   |
|-------------------|-------|---|
| OS                | 3.150 | Ce qui donne un salaire moyen ouvrier toutes qualifications confondues de 3.800,00.   |
| P1                | 3.380 |   |
| P2                | 3.840 | A la même époque, le plus haut salaire ouvrier moyen est de 5.000,00 (pétrole) le plus faible de 2.500 (habillement).   |
| P3                | 4.240 |   |
| Régleur           | 4.100 | Un ouvrier P3 à Billancourt peut gagner à cette époque jusqu'à 4.500 par mois. C'est un salaire confortable comparé à celui de l'OS... et qui se rapproche de celui des secteurs les plus « aristocrates » (pétrole, aéronautique, imprimerie et édition, chimie...). |
| Régleur Supérieur | 4.500 |   |

On voit bien que l'aristocratie ouvrière est en perpétuel « mouvement » : les couches en « perte de vitesse » (ici professionnels d'entretien des presses et de l'emboutissage, ouilleurs de fabrication, modeleurs...) sont remplacées par d'autres (ici ouilleurs de réparation des presses et de l'emboutissage, ouilleurs-préparateurs de la fabrication de l'outillage, ouvriers d'entretien des machines automatisées, régleurs...). C'est d'ailleurs la même cause qui produit parfois les deux effets : le progrès technique, s'il a laminé le rôle des ouvriers d'entretien des presses mécanisées (par la standardisation des pièces de rechange) fait « émerger » aujourd'hui celui des ouvriers d'entretien des « robots ».

Mais ces « mouvements », s'ils sont perpétuels, se font sur des périodes assez longues : il est sûr que c'est l'ensemble de ces couches qui forme actuellement la base aristocratique de l'usine, soutien le plus sûr du réformisme, ici plus particulièrement du révisionnisme. Ce n'est pas un hasard si pratiquement tous les cadres de la CGT sont issus de l'outillage et de l'entretien. Ce sont ces couches qui sont les plus actives dans « la défense de l'entreprise » chère au PCF... et les plus touchés par tout ce qui remettrait en cause les « avantages » qu'ils tirent de la nationalisation. Pour « tourner » ces avantages, la direction fait appel à ce que la bourgeoisie développe aujourd'hui de façon générale : le travail précaire. Nous verrons un peu plus loin pourquoi et comment le capital utilise ce moyen de renforcement de la division.

---

## SITUATION MATERIELLE ET IDÉOLOGIE

---

On a donc vu que les aristocrates d'une boîte se trouvent généralement là où se trouvent les postes-clefs de la division capitaliste du travail, de l'organisation de la production pour le profit. Ils peuvent être « individuels », par ateliers, par fonction...; leurs avantages peuvent être différents d'une usine à l'autre, les avantages n'étant toujours que relatifs à une situation d'ensemble qui caractérise les autres ouvriers. Cela veut dire qu'ils peuvent se manifester sous la forme d'un salaire supérieur, de meilleures conditions de travail, d'une possibilité de carrière, etc.

Dans la majorité des cas cette situation privilégiée entraîne l'aristocratisation des ouvriers concernés, c'est-à-dire une idéologie de l'adaptation à la division du travail et à la logique du capital.

Cela peut-se manifester dans le cas des régleurs-petits chefs par la reproduction de l'idéologie de l'agent de maîtrise cherchant à concilier des intérêts contradictoires mais obligé de servir directement ceux du capital : surveillance et mouchardage, incitations à la productivité etc. Comme ils sont souvent d'anciens ouvriers à qualification maison, ce sont eux qui auront le plus à perdre en cas de restructuration et de licenciements. C'est pourquoi ils sont souvent les plus accrochés au « sauvetage de l'entreprise » au prix des pires conciations.

Cela peut se manifester dans le cas des professionnels de l'entretien par le corporatisme du « métier », le mépris pour l'OS rivé à sa machine, la défense de revendications uniquement catégorielles, l'attachement à un poste de travail valorisant... et à une division du travail qui permet que de tels postes existent : si l'électricien ou le soudeur peuvent travailler en tant que tels à l'usine c'est qu'on a enlevé à l'OS toute possibilité de faire de l'électricité ou de la soudure sur sa machine en panne...

De l'adaptation à sa petite place « tranquille » au regroupement corporatiste, du regroupement corporatiste à l'adhésion au réformisme... il n'y a que quelques pas, que beaucoup franchissent.

La situation matérielle de ces ouvriers détermine des comportements qui trouvent leur aboutissement logique dans le révisionnisme, idéologie de la réforme pour ceux qui ne profitent qu'un peu du capitalisme (voir encadré).

Cela ne veut pas dire que l'aristocratisation à partir de tel ou tel poste de travail est absolue et définitive, ni que ces ouvriers « achetés » se soumettent de façon « statique » à ce qu'on leur demande en échange d'avantages. Au contraire ils sont le plus souvent combatifs et peuvent même être « moteur » dans la lutte économique (par exemple le service « entretien-outillage » à Renault Billancourt, base forte du PC dans la boîte, est également un secteur très combatif). Mais s'ils se battent c'est le plus souvent du point de vue de leurs intérêts : le capital leur accorde une place privilégiée parce qu'il a besoin d'eux, les aristocrates se servent de ce rapport de forces pour augmenter leurs avantages. Les aristocrates ouvriers ne sont donc pas des éléments « passifs » achetés sur une base définitive par le capital : ils sont au contraire actifs... pour améliorer leur position. En ce sens (et compte tenu qu'ils sont bien souvent la base syndicalisée de l'usine) ils peuvent très bien se porter à la tête d'une lutte économique s'ils la dirigent (et s'y opposer dans le cas contraire) et chercher à entraîner les ouvriers derrière eux... avec l'objectif non pas d'avancer dans l'unité ouvrière, mais de consolider la division du travail et les inégalités qui en découlent.

La correspondance entre aspirations aristocratiques et programme révisionniste est parfois particulièrement claire. Témoin ces extraits d'un article de « l'Humanité » du 29 Octobre 1979 à propos d'une grève à Dassault Argenteuil (aéronautique) - souligné par nous :

*« Travailler chez Dassault est, depuis longtemps, synonyme de haute qualification (1.700 salariés : une poignée de manœuvres, et des ouvriers professionnels, techniciens, ingénieurs, cadres, peu d'employés). Il faudrait y ajouter : haute lutte.*

*En effet, les « Dassault » défendent aujourd'hui d'abord ce qu'ils ont conquis. Exemple, le dur mouvement de 1974 : après trois semaines d'occupation, suivies de onze semaines de « travail au ralenti », pour la reconnaissance de la qualification, « tout le monde a eu au moins une promotion ; certain en ont eu trois, quatre », dit Alain Garcia, secrétaire du syndicat CGT. Depuis, la course à la rentabilité, aux profits a fait ses ravages (...).*

*Un P3 gagne aujourd'hui 4.500 F par mois.*

*La dégradation atteint aussi les hommes dans leur travail lui-même. Perte de pouvoir d'initiative : « L'ouvrier reçoit une fiche où le travail à faire est de plus en plus décortiqué (par des préparateurs) ». Au façonnage des tôles qui constituent le corps de l'avion, le chaudronnier, auparavant, formait chaque tôle. Il suffit maintenant d'une pièce ; on tire une matrice et, « avec ça, ils font le travail pour 200 avions ! ».*

*Ainsi se perd chez Dassault la « sensation de créer un peu quelque chose ». Désormais, on produit (...). Travailler autrement, librement : cette aspiration est, à Dassault-Argenteuil aussi, aujourd'hui la plus forte ».*

Comme si « avant » on ne produisait pas ! Ce commentaire significatif illustre bien l'aspiration des aristocrates à échapper à ce que la division du travail impose de plus aliénant : cadences et travail parcellisé. Aspiration compréhensible qui repose ici sur une réalité : les ouvriers professionnels qui avaient « la sensation de créer quelque chose » échappaient vraiment à la parcellisation. Ils se battent pour conserver cet avantage relatif, et « l'Humanité » s'emploie à flatter ce sentiment d'appartenance à « la haute qualification », voire à développer des illusions de type « artisanal » (« désormais on produit ») au lieu de dénoncer ce que la division du travail impose comme aliénation à toute la classe ouvrière... Au lieu d'unité, entretien du mépris pour les « basses qualifications », entretien du corporatisme, entretien du révisionnisme... il faut dire que les troupes sont plutôt fournies, pour faire le travail. Si l'on en croit l'auteur de ce même article (Y. Housson ) le révisionnisme y a une solide base sociale :

*« Et là, la direction se heurte à la présence et l'activité d'un syndicat CGT qui recueille à Argenteuil 70% des voix aux élections professionnelles (la CFDT 12%, FO 9%, la CGC 9%). Et à une section communiste (8 cellules, 125 adhérents) qui, entre autres, diffuse régulièrement dans les ateliers 75 numéros de l'Huma quotidienne et à peu près autant de l'HD ».*

A nous de savoir les repérer et les isoler dans les usines pour mieux les combattre en tant que couche porteuse plus spontanément du réformisme... et souvent plus consciemment du révisionnisme ; en tant que couche vivant de la division et perpétuant, en général, cette division dans leur activité et leurs comportements ; en tant que couche tournant le dos à l'unité et à l'avancée révolutionnaire<sup>10</sup>.

## **Aristocratie ouvrière et loi du profit : des branches stratégiques**

---

### QUELLES BRANCHES ?

---

La situation stratégique de certaines branches pour l'impérialisme français naît de plusieurs facteurs qui ont en commun de faire de ces branches des branches de pointe pour l'avenir du capital.

- soit que ces branches soient des branches « locomotives » du capitalisme, des branches de pointe dans la concurrence internationale et le développement de l'impérialisme français. C'est le cas de l'aéronautique à la fois capitale pour la « défense nationale » et stratégique dans le jeu de la concurrence inter-impérialiste : l'aéronautique française est en effet au 2ème rang mondial. Mais c'est aussi le cas par exemple de l'informatique et de l'électronique d'équipement (téléphonie et électronique professionnelle) qui sont actuellement des secteurs vitaux du point de vue de l'avenir du capital, du développement de ses forces productives, dans la mesure où l'avancée technologique réalisée là conditionne pour une bonne part les progrès ultérieurs du capital français dans la course à la productivité et au profit. « De pointe », ces branches le sont également du point de vue du profit qu'elles réalisent.
- soit que ces branches soient des branches « de base » qui sont nécessaires à l'ensemble du capital, dans la mesure où elles irriguent toute la production. C'est le cas de l'énergie (c'est-à-dire du nucléaire, du

---

<sup>10</sup> Couche et non pas individus : c'est le phénomène de l'aristocratie ouvrière que nous tentons d'analyser, et non pas des situations concrètes particulières à chaque usine. Il est évident qu'il y a des hommes parmi cette couche qui ne se comportent pas en aristocrates et qu'on peut, qu'on doit gagner... sans compter qu'un patron bien intentionné peut très bien envoyer un ouvrier combatif ou même un révolutionnaire se faire discréditer par un travail réservé aux aristocrates...

pétrole, de l'eau-gaz-électricité, et dans une moindre mesure du charbon), de la sidérurgie ou encore de la chimie de base (qu'on appelle aussi chimie lourde, et dont la composante essentielle est la chimie organique ou « pétro-chimie »).

(Pour plus de détails sur la différenciation de l'ensemble des branches de l'industrie se reporter à l'annexe 1).

Cela ne signifie pas obligatoirement que ces secteurs réalisent tous un fort taux de profit (voir par exemple le cas de la Sidérurgie ou celui des Charbonnages). Mais dans la mesure où leur efficacité est déterminante pour toute une série d'autres branches, l'intervention de l'état vient pallier les défaillances du capital, soulignant par-là l'importance stratégique de ces activités pour l'impérialisme français<sup>11</sup>.

Il est bien évident que tous ces facteurs ne sont pas séparés par des murailles et se conjuguent entre eux. En fait le dénominateur commun de toutes ces branches c'est qu'elles sont en quelque sorte les locomotives actuelles du développement du capitalisme. D'où leur importance stratégique pour le monopole... et ses besoins en « paix sociale »<sup>12</sup>.

Dire que ces secteurs sont objectivement stratégiques et nécessaires à l'ensemble du système impérialiste français ne veut pas dire que la concurrence entre eux a disparu, ni que l'état intervienne de gaieté de cœur quand il est poussé à le faire. Le cas le plus extrême des contradictions qui les opposent les uns aux autres est sans doute celui des compagnies pétrolières dont les profits énormes font renâcler plus d'un capitaliste<sup>13</sup>... et qui n'hésitent pas, loin de là, à faire payer le prix fort à leurs clients industriels. Par exemple entre les pétroliers et les pétrochimiques la contradiction est de taille ! Toute augmentation du prix de vente du pétrole raffiné désavantage immédiatement les capitalistes pétrochimiques dont la matière première quasi-unique est... le pétrole (bien que les compagnies pétrolières tendent de plus en plus à contrôler l'industrie chimique de base).

Il ne faudrait cependant pas croire que l'aristocratie est limitée à ces seules branches clefs. On a vu que dans pratiquement chaque entreprise le capital a besoin d'acheter la collaboration d'une couche d'ouvriers. C'est d'autant plus vrai dans des secteurs à forte concentration ouvrière... et à fort taux de profit, qui ont à la fois le besoin et les moyens d'entretenir des couches aristocrates. C'est le cas aujourd'hui par exemple de l'automobile, qui pour n'en n'être pas précisément ni une branche de pointe pour l'avenir du capital, ni une branche de base, n'en est pas moins un des secteurs actuels les plus florissants du profit.

---

<sup>11</sup> Il est significatif à cet égard que les transferts de l'état vers l'industrie profitent à certaines branches et pas à d'autres. Ainsi en 1972 par exemple les principaux bénéficiaires en ont été : 1) La chimie, 2) l'EDF, 3) les charbonnages, 4) l'aéronautique, 5) le Pétrole, 6) la Sidérurgie, 7) l'électronique. Quant aux crédits garantis par l'état, ils sont allés dans la période récente à la Sidérurgie, à EDF, à la Chimie, à l'aéronautique.

<sup>12</sup> Pour 1978, le classement des 10 premières entreprises françaises (chiffre d'affaires) donne des indications sur l'importance des branches dont relèvent ces entreprises (concentration).

Ce classement est le suivant :

- 1 - RNUR (Renault) Automobile
- 2 - CFP (Compagnie Française de Pétrole) Pétrole
- 3 - PSA (Peugeot Citroën) Automobile
- 4 - Elf Aquitaine Pétrole
- 5 - CGE (Compagnie Générale d'Electricité) Construction électrique/électronique.
- 6 - St Gobain Pont-à-Mousson Matériaux de construction et verre.
- 7 - PUK (Péchiney Ugine Kulman) Chimie
- 8 - Shell-France Pétrole
- 9 - Rhône Poulenc Chimie
- 10 - Thomson Brandt Construction électrique/électronique Télécommunications.

On retrouve donc 3 fois le pétrole, 2 fois la Chimie et 2 fois la construction électrique/électronique (plus l'automobile).

Ce qui n'exclut pas l'importance d'autres branches (comme l'aéronautique) où, si le degré de concentration est plus faible, les « performances » n'en sont pas moindres.

Par ailleurs les mouvements de concentration les plus importants ces dernières années ont été le fait des secteurs Energie, Chimie, Verre, Sidérurgie et Construction électrique/ électronique.

<sup>13</sup> Les compagnies pétrolières tirent l'essentiel de leurs profits non de l'exploitation « classique » de leurs ouvriers, mais de la rente foncière pétrolière, c'est-à-dire de la domination des lieux d'extraction qu'elles louent aux bourgeoisies des pays dominés producteurs de pétrole à des prix dérisoires. En « échange » de l'installation des infrastructures extractives, elles imposent des contrats qui leur assurent le monopole de l'extraction pour de longues années. Ces contrats prévoient une ristourne du profit réalisé aux propriétaires juridiques du sous-sol pétrolier (c'est à-dire en général aux états, car dans la majorité des cas la propriété des lieux d'extraction a été nationalisée) ce qui explique que, les contrats étant « fixes », l'augmentation du profit pétrolier pour les bourgeoisies des pays dominés passe par l'élévation du prix du baril de pétrole.

Cependant, s'il faut se garder de l'idée que « tout le pétrole » ou « toute l'aéronautique » sont aristocrates et qu'à l'inverse l'aristocratie ouvrière n'existerait pas dans d'autres branches, il faut néanmoins comprendre que l'aristocratie ouvrière se trouve significativement dans les branches qui sont stratégiques pour le capital à un moment donné. Impérialisme et aristocratie ouvrière sont bien liés, par n'importe quel bout qu'on prenne le problème.

Par ailleurs ce qui fait de ces secteurs des lieux d'implantation privilégiée de l'aristocratie ouvrière ne se limite pas à leur sensibilité du strict point de vue « économique ».

Le caractère de pointe de certaines de ces branches se retrouve aussi dans le procès de travail qu'elles mettent en œuvre.

C'est bien parce que ces secteurs sont à la pointe du développement des forces productives qu'ils sont également à la pointe de la transformation du processus de travail productif et donc du contenu même de ce travail.

Or qui dit transformation dit adaptation à ces transformations, et qui dit adaptation dit résistances à ces adaptations. C'est également pour assurer au mieux le passage d'un type de travail à un autre que le monopole a besoin d'acheter « la bonne volonté » des ouvriers à qui elle demande d'assurer ce passage. On a vu la place de l'énergie - et surtout du pétrole - de la chimie lourde, de la sidérurgie en tant qu'industries de base stratégiques pour l'ensemble du capital. Or ce sont précisément ces secteurs où l'automatisation est la plus avancée.

---

## BRANCHE STRATÉGIQUE ET TRANSFORMATION DU PROCÈS DE TRAVAIL : L'EXEMPLE DU PÉTROLE

---

### **Le « pétrole- gaz naturel » : une pièce maîtresse dans le capitalisme aujourd'hui**

Quand on parle du pétrole en France ce n'est évidemment pas - ou très peu - d'extraction qu'il s'agit, mais essentiellement de raffinage et de distribution<sup>14</sup>.

Le Pétrole c'est la clef de voûte de l'énergie aujourd'hui. Et l'énergie c'est le « poumon » du capitalisme. C'est la vapeur qui a été à l'origine de la « révolution industrielle ». C'est maintenant le pétrole qui alimente les moyens de transport, qui fait tourner les centrales productrices d'électricité (et à travers cela... toutes les usines), qui assure l'essentiel du chauffage, qui permet la « pétrochimie » c'est-à-dire la production de bases pour les matières plastiques, le caoutchouc, les textiles synthétiques, la pharmacie, etc.

Secteur donc objectivement vital pour le capital dans son entier, ce qui est à l'origine de la position de force des compagnies pétrolières dont personne ne peut se passer... y compris les autres capitalistes<sup>15</sup>. Secteur par ailleurs juteux grâce à la faiblesse des rentes foncières pétrolières que les monopoles ont imposées aux bourgeoisies des pays dominés. Secteur extrêmement monopolistique et concentré<sup>16</sup>. Secteur enfin à la pointe du développement

---

<sup>14</sup> L'extraction du pétrole en France n'assure guère que 6% de la consommation française totale.

<sup>15</sup> Il n'y a pas que le PCF pour s'indigner des superprofits des compagnies pétrolières. Les autres capitalistes qui sont bien obligés d'acheter du pétrole doivent en passer par les prix de vente des monopoles pétroliers - même s'il y a des « arrangements ». Et plus ce prix est élevé, plus le profit du capitaliste acheteur sera difficile à réaliser... Le « scandale » a été tellement énorme que le gouvernement s'est ému et qu'une commission parlementaire a enquêté et publié un rapport (« Sur les sociétés pétrolières opérant en France... ») qui révèle une partie de l'iceberg des profits et des magouilles des compagnies pétrolières pour imposer, par des accords de cartel les liant entre elles, des prix avantageux... pour elles.

<sup>16</sup> On a rapidement fait le tour des groupes pétroliers français : il n'y en a que deux. L'un, contrôlé à 100% par l'état : ERAP (ou Elf Erap) ; l'autre contrôlé à 35% par l'état et pour le reste par Paribas et BP : la CFP (Compagnie Française des Pétroles). Erap contrôle lui-même la SNPA (Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine) devenue aujourd'hui la SNEA (Société Nationale Elf Aquitaine) et l'OCEA. La CFP contrôle quant à elle Total-Chimie et la CFR (Compagnie Française des Raffinages). S'unissant ces deux groupes ont créé ensemble la Socantar (dont Antar est la filiale) et la compagnie de Pétrochimie. Evidemment les deux compagnies intègrent toutes les activités pétrolières, de l'exploitation à la distribution, en passant par

des forces productives.

Illustration significative de cette position de pointe : le pourcentage d'ingénieurs et techniciens employés par rapport au pourcentage d'ouvriers et qui, lorsqu'il est important, indique l'importance des fonctions de « recherche » et de maîtrise d'un appareil de production très avancé. Dans le pétrole il y est d'une part très grand et d'autre part en progrès constant.

Par exemple en 1975 le pourcentage d'ingénieurs est de 8 % (par rapport au nombre de salariés). Il n'est dépassé que par celui de l'aéronautique et de l'électricité. Troisième place donc parmi tous les secteurs de l'économie (il est suivi par, dans l'ordre, la construction électrique, l'électronique et la chimie. A titre de comparaison l'habillement n'emploie que 0,4% d'ingénieurs parmi ses salariés).

Pour le pourcentage de techniciens les rapports sont comparables : il est passé dans le pétrole de 8,6% en 1968 à 13% en 1974, pourcentage dépassé uniquement encore une fois par l'aéronautique et l'électricité.

Quant à l'avancée technologique de cet appareil de production et à la productivité qu'il permet de réaliser, il suffit d'examiner quelques chiffres pour en saisir l'importance (voir encadré).

### **Quelques chiffres qui concernent la période comprise entre 1959 et 1969**

Taux annuel d'augmentation du « capital par tête » (l'ensemble du capital investi divisé par le nombre de salariés) = 7,3%. C'est le taux de développement le plus élevé de toute l'industrie (dans le même temps il n'était dans l'industrie d'équipement, par exemple, que de 4,2%). C'est l'indice d'une composition organique du capital en perpétuelle élévation, par ailleurs 5 fois supérieure en moyenne à celle de l'ensemble de l'industrie (la composition organique du capital c'est le rapport entre le « capital constant » - machines, bâtiments, matières premières... - et le « capital variable » - les salaires de la force de travail humaine. Si elle est élevée c'est que l'investissement en capital constant y est important).

Taux annuel d'augmentation du « coût salarial par unité produite » (la masse salariale que le capitaliste est obligé de dépenser par rapport à la valeur de la production faite) = ... moins 0,1% ! (alors que dans le même temps il était de 5,7% dans le Bâtiment-Travaux publics, de 5,3% dans les industries agro-alimentaires...). Ce qui ne signifie nullement que les salaires des ouvriers du Pétrole ont diminué, ou sont inférieurs à ceux des ouvriers du BTP... loin de là. Cela indique par contre que les ouvriers produisent de plus en plus « d'unités » dans leurs journées de travail, autrement dit que les hausses de productivité y ont été phénoménales, comparées à celles des autres secteurs. Cela se traduit par un taux officiel d'augmentation annuelle de productivité de 10 %... (à titre de comparaison, pour la même période celui des industries agro-alimentaires n'a été « que » de 4,2%).

Ce qui ressort de tout ceci c'est que le pétrole est incontestablement un secteur-clef du capital, très fortement concentré (la moitié des ouvriers du pétrole travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés, ce qui est énorme comparé au degré de concentration des autres secteurs), dans le peloton de tête du développement des « sciences et des techniques » ...et dont l'importance des masses de capital qui y sont mises en mouvement exige des monopoles concernés qu'ils puissent organiser la production selon des prévisions les plus fiables possibles, sans risquer les à-coups de la lutte des classes, et donc qu'ils y assurent un « climat social » favorable à la bonne marche du profit.

Par ailleurs, c'est aussi un secteur où le progrès technique s'exprime par le bouleversement du procès de travail traditionnel aux industries mécanisées. Les nécessités de l'automatisation et du travail en continu amènent de nouvelles contraintes pour la force de travail ouvrière, que le capital compense par des avantages que nous allons examiner.



## **Automatisation et nouvelles contraintes**

Si l'on appliquait le raisonnement : « où il y a une forte qualification il y a des aristocrates ouvriers » on arriverait à la conclusion que le pétrole est un secteur de pointe pour l'aristocratie ouvrière... ce qui est d'ailleurs vrai. Mais est-ce parce qu'il y a aristocratie ouvrière qu'il y a une forte qualification, ou bien est-ce parce qu'il y a une qualification réelle et « nouvelle » qu'il y a aristocratie ouvrière ?

Tout d'abord examinons les chiffres.

Il est vrai que les proportions d'ouvriers qualifiés parmi les ouvriers y dépassent - et de loin - tous les autres secteurs de l'économie.

Notons en premier lieu qu'il y a assez peu d'ouvriers parmi les salariés employés dans la branche. Nous y avons déjà vu la proportion importante d'ITC.

Par contre celle des ouvriers est relativement faible et tend à diminuer : elle est passée de 55% des salariés (du pétrole, exclusivement) en 1959 à 37%, en 1974 (alors que la proportion d'ouvriers parmi l'ensemble des salariés en France est de 62 % à la même époque). Par ailleurs la seule proportion des OP3 par rapport au nombre d'ouvriers y est de 33% en 1975 (moyenne nationale : environ 15%) et celle de tous les ouvriers classés professionnels (de OP1 à OP3) de 78% (moyenne nationale : environ 35%, pour 60% d'OS et manœuvres).

Le secteur du pétrole est réellement le secteur le plus qualifié de l'emploi ouvrier (avec l'aéronautique)<sup>17</sup>. Tout au moins pour l'emploi rattaché à la convention collective du pétrole. Nuance d'importance car le développement de la sous-traitance et du travail temporaire (dont nous étudierons plus loin la réalité) fausse quelque peu ces chiffres. Tous les ouvriers qui travaillent dans le pétrole ne sont pas pris en compte par les statistiques officielles.

Néanmoins, pour ce qui concerne les ouvriers « stables » - et donc bénéficiaires des avantages maison que le monopole accorde à ceux qu'il embauche « normalement » - la majorité sont qualifiés.

Par ailleurs, parmi les professionnels, 32% sont classés OP d'entretien et 65% surveillants-opérateurs. C'est-à-dire que leur travail consiste essentiellement à surveiller des machines.

Peut-on dire pour autant que ce type de travail est « déqualifié », que cette qualification reconnue sert de paravent à la corruption des ouvriers du Pétrole ?

Non. Elle en est plutôt une des causes.

On a vu que le pétrole est à la pointe du développement de l'automatisation, elle-même à la pointe du développement des forces productives. Cela n'est pas sans conséquence sur le contenu du travail productif.

Le procès de travail mécanisé de la grande industrie implique un rapport direct entre l'homme et ce qu'il produit. Même s'il ne produit plus manuellement à l'aide d'outils, même si son travail de création diminue de plus en plus, ce rapport continue d'exister. C'est l'ouvrier qui place la matière (pièce, tissu, matière alimentaire...) dans la machine, qui en surveille l'usinage ou la transformation, qui en contrôle la qualité et règle la machine en conséquence. Il entretient une relation directe avec la matière - qu'il reçoit et qu'il transmet ensuite après l'opération de transformation qu'il est chargé de faire. Dans le cas des professionnels de fabrication ce rapport est bien sûr plus complexe et plus riche que dans celui de l'OS sur sa machine.

Dans le procès de travail automatisé ce rapport tend à disparaître. Le processus de transformation de produits s'effectue en dehors de l'intervention directe de l'homme : c'est la machine programmée qui s'en charge. Dans

---

<sup>17</sup> Autre indice de la forte qualification ouvrière dans cette branche : alors que seulement environ 30% des ouvriers en France possèdent un diplôme équivalent ou supérieur au CAP, 62% des ouvriers du pétrole le possèdent (63% de ceux de l'aéronautique/construction navale - Ensuite par ordre décroissant : 57% de ceux de l'eau-gaz-électricité, 49% de ceux de la construction mécanique et de la presse, 44% de ceux de la chimie, 43% de ceux de la construction électrique/électronique. Pour tous les autres secteurs ces pourcentages sont inférieurs). Chiffres cités dans « Economie et statistiques » (revue éditée par l'INSEE), n° 81/82, Septembre/Octobre 1976.

bien des cas l'ouvrier ne voit même plus la matière.

Est-ce à dire que ce travail n'est plus qualifié, au sens où celui d'un tourneur peut l'être ? En fait non. Il l'est tout autant, mais de manière différente. L'opérateur n'a plus de contact physique avec le produit. La plus grande part de son activité consiste à surveiller des tableaux, qui lui fournissent sous forme symbolique (lumineuse et sonore) les informations sur l'état du produit en cours de transformation. S'il perçoit sur les tableaux un écart entre les indicateurs de l'état du produit et les normes prescrites, il intervient sur l'installation pour rétablir la situation normale. Le savoir ouvrier se déplace : il porte non plus sur le produit, les outils et les méthodes de travail, mais sur la technologie des machines dont il doit surveiller le fonctionnement, ajuster les réactions et prévenir les moindres défaillances en raison des coûts considérables des pannes et des arrêts.

Les « qualités » requises du travailleur sont différentes de celles attendues tant des OS que des professionnels « traditionnels » : responsabilisation, capacité d'attention continue, de jugement, d'esprit de décision, de mémoire.

Si l'ouvrier ne maîtrise plus le processus de production, il doit en maîtriser le contrôle ; s'il ne maîtrise plus l'utilisation directe de la machine, il doit en maîtriser le fonctionnement et la technologie de base ; et surtout il doit se situer non plus dans le seul rapport à un processus de production parcellisé (lui et sa machine qui fait une ou deux opérations) mais dans celui d'un processus de production beaucoup plus complexe dont les interdépendances sont très grandes.

En fait ce qui caractérise le travail des surveillants-opérateurs c'est non seulement la capacité de surveiller le bon déroulement des opérations automatisées mais aussi la capacité de prendre des initiatives pour intervenir en cas d'incident dans ce déroulement, capacité qui demande une formation initiale réelle<sup>18</sup>. (Voir encadré).

L.A. DAVIES, dans un livre consacré à l'organisation du travail destiné aux patrons des industries automatisées mettait l'accent sur les qualités d'initiative et d'adaptabilité nécessaires aux travailleurs : *« les hommes, dans le système de production automatisée, sont des parties indépendantes (du système global) requises pour répondre à des événements aléatoires et indéterminés - c'est-à-dire qu'ils opèrent dans un environnement dont les événements importants se produisent de façon imprévisible et qui ne sont pas programmables à l'avance »*.

(Ce qui fait que :)

- 1) *les travailleurs doivent avoir un large répertoire de réponses, car la nature des interventions qui seront rendues nécessaires n'est pas connue ;*
- 2) *ils ne peuvent dépendre de la hiérarchie car ils doivent répondre immédiatement à des événements qui interviennent de façon irrégulière et « à chaud » ;*
- 3) *ils doivent être autorisés à effectuer les tâches nécessaires de leur propre initiative ».*

Extrait de "The Corning crisis for production management, technology and organization" L.A. DAVIES, Penguin Books.

Par ailleurs la « Charte des ouvriers et contremaîtres de production centralisée » des cimenteries Lafarge (où le procès de travail est automatisé) précise bien dans son préalable (cf. note 29) que les ouvriers peuvent être amenés à réaliser des « *interventions immédiates et imprévisibles* ». Elle définit par ailleurs ainsi les tâches de production :

*« Il (l'ouvrier-opérateur) assure la marche des ateliers à fonctionnement continu reliés à la salle de contrôle et commande centralisés et à ce titre est capable d'interpréter des informations fournies par les installations de contrôle pour agir*

*(...) il participe aux tâches d'entretien programmées et non programmées (...), assume en cas de*

<sup>18</sup> La formation des surveillants-opérateurs est d'ailleurs encore aujourd'hui une formation « maison » dans la plupart des cas, ce qui entraîne un double rapport de dépendance :

- Le capitalisme peut difficilement envisager de se « séparer » d'eux, au contraire des OS ou des professionnels « traditionnels » qui sont relativement interchangeables. Il a intérêt à les stabiliser.
- L'ouvrier de son côté est attaché à l'entreprise dans la mesure où le caractère spécialisé de ce type d'équipement l'empêche de retrouver facilement du travail.

Formation complétée par l'acquisition d'un savoir pratique, d'une expérience quotidienne du fonctionnement des installations qui « s'ajoute » à la compréhension des consignes, qui permet aux ouvriers « d'interpréter » ces consignes dans leur mise en application suivant leur propre expérience (Voir annexe 2) (cette relative autonomie des opérateurs par rapport aux consignes mises au point par les ingénieurs est d'ailleurs à double tranchant : elle est connue de la direction qui la laisse s'exprimer, parce qu'elle sait que l'expérience pratique des ouvriers permet de corriger ce que le passage des calculs théoriques à l'application industrielle des réactions chimiques comporte d'aléatoire, d'incidents imprévisibles. Cela faisant cela lui permet 1) d'assurer efficacement la production, 2) de faire éventuellement retomber sur un ou des ouvriers qui n'auraient pas « respecté les consignes » la responsabilité d'un accident).

Par ailleurs, et ce n'est pas le moins important, ce travail implique une disponibilité totale et une surveillance de tous les instants qui ne peut se départir sans risque grave (vu la masse de capital engagée dans ce risque) pour le capitaliste.

Quand l'OP3 fraiseur interrompt son travail pour aller discuter avec un copain, il arrête sa machine et tout est dit. Quand il rate une pièce cela n'a pas de conséquence bien grande sur le processus de production engagé par son patron. Il est, dans une certaine limite encore libre par rapport à la machine.

Mais le surveillant-opérateur ne l'est plus du tout, la machine ne peut pas s'arrêter, ni la nuit (travail en continu), ni à aucun moment de la journée de travail. La surveillance non plus. Si l'ouvrier quitte son poste de contrôle ou commet une erreur d'appréciation, les conséquences peuvent être incalculables (tant du point de vue de la production, que du point de vue de la sécurité). En ce sens la « discipline d'usine » est énorme (cela se concrétise par l'obligation pour chaque ouvrier de tenir ce qu'on appelle un « cahier de bord » ou « cahiers de charges », dans lequel il doit consigner heure par heure les opérations de contrôle effectuées).

Si les ouvriers du pétrole sont majoritairement qualifiés c'est donc bien que cela correspond à un travail complexe réel aujourd'hui, et qui s'est transformé par rapport au travail complexe du professionnel de fabrication et d'entretien. Les surveillants-opérateurs du pétrole ne sont donc pas « surqualifiés ». Mais cela n'enlève rien à la réalité de l'aristocratisation d'une bonne partie d'entre eux.

Les conditions du travail productif (impliquant une adaptation à un nouveau type de procès de production, à un renforcement de la discipline d'usine et de l'assujettissement à la machine) rendent nécessaire aujourd'hui (mais peut-être plus demain) pour le monopole de compenser par des avantages ce qui est exigé par le développement des forces productives capitalistes.

Cette double nécessité qui s'impose au capital (« protéger » de la lutte des classes un secteur juteux pour le profit du capital, et le protéger d'autant plus qu'il lui faut assurer au mieux - avec le minimum de résistance - l'adaptation ouvrière à un procès de travail en transformation ) explique que l'aristocratie ouvrière existe bel et bien dans le secteur du pétrole, comme elle existe dans d'autres secteurs fortement automatisés (chimie de base, et dans une moindre mesure électronique et sidérurgique).

Pour illustrer cela prenons un exemple (qui date d'une vingtaine d'années, mais n'en est pas moins instructif), celui de la CALTEX, raffinerie bordelaise aujourd'hui nationalisée et intégrée au groupe Elf-Erap<sup>19</sup>.

### **Des avantages réels : l'exemple de la CALTEX**

Jusqu'à son rachat par l'état français en 1960, la CALTEX était une raffinerie appartenant à la TEXACO (Compagnie pétrolière américaine) construite en 1931 dans la presqu'île d'Ambes, non loin de Bordeaux.

En 1960, l'automatisation était très poussée. L'effectif salarié (dont 1.100 ouvriers) avait diminué de moitié depuis 1938, alors que la production avait triplé dans le même temps. Quant à la composition organique du capital elle était extrêmement forte (indice significatif : les dépenses totales en « frais de personnel » - salaires, primes,

---

<sup>19</sup> Source : « La nouvelle classe ouvrière ». S. Mallet. Ed. du Seuil.

charges sociales et CE - représentaient une somme équivalente à 4,6% du chiffre d'affaires. A titre de comparaison, ce rapport dans la branche machines-outils et industrie mécanique était de l'ordre de 30% à la même époque).

Les conditions de travail à la CALTEX sont celles décrites plus haut : surveillance de machines automatisées, avec les exigences que l'on sait (discipline et attention de tous les instants, responsabilisation de chaque poste de travail, obligation du travail en continu, etc.).

La formation des surveillants-opérateurs est une formation maison. D'où la nécessité pour le capital que le turn-over<sup>20</sup> soit le plus réduit possible : nécessité de retenir le personnel ouvrier.

Dans ces conditions on comprend que l'absentéisme soit ici plus « intolérable » qu'ailleurs, du point de vue du patron<sup>21</sup>.

Par ailleurs la disponibilité des ouvriers doit être totale : malgré l'existence d'équipes de remplacement il arrivait fréquemment que des incidents techniques ou l'arrivage imprévu de « tankers » retardés par de mauvaises conditions atmosphériques « obligent » à faire appel aux ouvriers en dehors de leurs heures normales de travail (ce qui se traduisait par le fait que des voitures de la direction venaient chercher les ouvriers dès que besoin était, y compris en pleine nuit).

DE CECI DECOULE CELA : on voit bien que ce sont des besoins du monopole que naît l'aristocratie ouvrière. Ici besoin de réduire le turn-over et l'absentéisme, de développer la disponibilité et la « conscience professionnelle » des ouvriers. Plutôt que d'imposer cela (plus exactement en l'absence de possibilité de l'imposer réellement : quel ouvrier se lèvera en pleine nuit ou interrompra ses loisirs pour aller travailler, si ce n'est pas compensé par des avantages ?) le monopole l'achète.

L'achetait en 1960 par :

- un salaire élevé (à cette époque, à classification égale, les salaires des ouvriers de la CALTEX étaient en moyenne de 15% plus élevés que ceux des ouvriers de DASSAULT, lequel versait déjà les plus hauts salaires de l'industrie bordelaise).
- par le plein salaire maintenu en cas de maladie (avantage réel en 1960).
- par de nombreuses primes (vacances, fêtes, etc.).
- par le paiement élevé des heures supplémentaires (jusqu'à + 60% des heures « normales »).
- par une caisse de retraite très avantageuse.
- par des prêts sans intérêts (notamment pour construction de logements).
- par un CE très bien « doté », etc.

Par ailleurs la direction « avancée » de la CALTEX entretenait un climat de « collaboration » très poussé : reconnaissance de l'organisation syndicale (ici CGT) et de son fonctionnement légal (alors que la reconnaissance des sections syndicales d'entreprises n'a été obtenue qu'à la suite de mai 68), recherche de contacts permanents avec les dirigeants syndicaux, boîte à idées, revue d'entreprise luxueuse, envois fréquents en stage (USA ou Europe), etc.

Le résultat de ces avantages c'est effectivement l'aristocratisation des ouvriers de la CALTEX : attachement à l'entreprise (pas d'absentéisme, acceptation sans condition des heures supplémentaires...) et collaboration avec la direction sur la base d'un rapport de forces réel : les aristocrates ouvriers qui sont conscients des besoins du capital savent en profiter... pour consolider leurs avantages.

---

<sup>20</sup> ) Turn-Over : taux de rotation des ouvriers dans une entreprise. Quand les départs/embauches de nouveaux ouvriers départs/remplacements, etc. sont nombreux, il y a un fort taux de turn-over.

<sup>21</sup> D'après « l'enquête sur la structure des salaires dans l'industrie en 1972 » réalisée pour l'office statistique des communautés européennes par l'INSEE les taux d'absentéisme les plus faibles se trouvent par ordre dans :

- l'énergie
- la chimie
- l'imprimerie-édition.

C'est-à-dire que c'est dans les secteurs où l'absentéisme est le mieux « couvert » (mensualisation notamment) qu'il est le moins fréquent. « Nouvelles » contraintes et avantages sont liés.

Par exemple, en 1957 ils ont entamé une grève pour une augmentation des salaires et des « avantages sociaux » dans un remarquable esprit de conciliation avec les intérêts de la raffinerie : les ouvriers n'ont pas arrêté le travail mais l'ont simplement ralenti (pour ne pas risquer d'endommager les installations et faire payer le coût d'une « reprise » du continu ) et la CGT a accepté de garder secret le mouvement tant que les négociations dureraient (pour ne pas provoquer de « panique boursière » et de crise commerciale à la raffinerie). Résultat : trois jours plus tard la direction capitulait complètement.

Par ailleurs presque tous les ouvriers sont syndiqués (ce qui est assez rare) et la CGT y a (y avait en tout cas à cette époque) le monopole de l'embauche, tandis que le CE épluchait les comptes de la raffinerie pour faire des propositions d'amélioration de la gestion économique et commerciale, et connaître la situation afin de savoir s'il était « réaliste » ou non de développer telle ou telle revendication.

Il est bien évident que l'exemple de la CALTEX n'en est qu'un parmi d'autres, qui illustre pourquoi et comment l'aristocratie ouvrière existe dans le Pétrole. Secteur de pointe et adaptation à un procès de travail imposant de nouvelles contraintes se conjuguent ici (voir aussi Annexe 2).

Mais le monopole ne peut se « payer » l'aristocratie ouvrière que parce qu'il exploite d'autant plus les autres ouvriers.

Si les surveillants-opérateurs du pétrole, de l'EDF/GDF ou de la pétrochimie sont effectivement aujourd'hui privilégiés par rapport aux conditions d'exploitation de la majorité de la classe ouvrière, il serait faux de croire que tous les ouvriers du pétrole, etc. soient des aristocrates. Au contraire : à la stabilisation d'un noyau « de base » d'ouvriers du pétrole correspond l'exploitation intensive d'une masse de travailleurs précaires, intérimaires, employés par des entreprises de sous-traitance, auxquels échoit l'essentiel du « sale » boulot de manutention et de nettoyage, de ce qui n'a pu être automatisé, et dont nous allons voir maintenant les conséquences.

## **Aristocratie ouvrière et division renforcée**

On a vu que le stade monopolistique du capitalisme accentuait la division inhérente au rapport de production. Division entre aristocratie ouvrière et non aristocratie ouvrière à l'intérieur d'une même branche, ou d'un même trust, entre monopoles et PME, entre métropoles impérialistes et pays dominés...

### **Un exemple de la division à l'intérieur d'une même branche : la Thomson Bagneux et la Thomson Angers en 1960.**

A Bagneux où la production a un caractère de pointe (fabrication de prototypes, petites séries) la composition sociale est la suivante :

- 15% Ingénieurs et cadres
- 37% Techniciens
- 31% Ouvriers
- 17% Employés

Un fort pourcentage de « travailleurs intellectuels » donc qui traduit l'importance de l'usine pour la recherche.

Parmi les ouvriers 87% sont classés professionnels (dont 25% d'OP3) 12% OS et 1% manœuvres. La formation est « maison » et relativement longue, les conditions de travail nécessitent « esprit d'initiative » et souplesse d'adaptation (nouvelles séries en permanence).

De ceci découle cela : les salaires sont élevés, l'organisation syndicale puissante et dirigée par les « techniciens » est reconnue comme l'interlocuteur « privilégié et direct » par la direction alors qu'au même moment à la Thomson à Angers (production de grande série, 80% d'OS parmi les ouvriers, dont la majorité sont des femmes)

les salaires sont extrêmement bas et l'organisation syndicale interdite et pourchassée par une direction « musclée ».

Cette division le monopole en a besoin pour limiter et dévoyer la lutte de classes. En période de crise ce besoin se renforce : la restauration du taux de profit passe par l'aggravation de l'exploitation et des conditions d'emploi de la classe ouvrière.

Il s'agit d'abord de la durée hebdomadaire du travail qu'on veut remplacer par un contingent annuel « plus souple » de 1920 heures. Dans le même sens priorité est donnée au développement de l'emploi précaire : travail intérimaire, temps partiel pour les femmes, contrats à durée limitée, « stages » pour les jeunes, etc. Toutes ces mesures vont dans le même sens : accroître la mobilité de la main d'œuvre et adapter au mieux les effectifs ouvriers aux variations de la production. Pour cela il faut tourner les avantages acquis et développer des emplois ouvriers sans droits. Et aussi limiter les possibilités de lutte collective. Bref isoler, diviser et renforcer la concurrence entre ouvriers.

---

## LA CRISE ET LA POLITIQUE DU MONOPOLE : ARISTOCRATIE ET TRAVAIL PRECAIRE

---

Si l'on se reporte aux chiffres on s'aperçoit que le travail précaire s'est développé de façon inouïe ces dernières années<sup>22</sup>. En 1977 la moitié des entreprises de plus de 500 salariés employaient des travailleurs temporaires (intérim). D'après une enquête de l'INSEE<sup>23</sup> les secteurs qui recourent le plus (et ceci de façon régulière) à l'intérim ou à la sous-traitance sont... l'aéronautique, l'électronique, la chimie, la sidérurgie et le pétrole. Comme par hasard, on retombe sur « nos » secteurs à forte aristocratie ouvrière !

Est-ce contradictoire ? Pas du tout.

- d'une part parce que l'automatisation (quand elle existe) entraîne le plus souvent la réduction du personnel fixe et la sous-traitance de l'entretien, voire même d'équipes de conduite dans un premier temps. En raison du caractère de pointe actuel de ce procès de production, de la complexité des machines, les équipes d'entretien sont souvent rattachées à des entreprises sous-traitantes spécialisées qui se sont développées avec la croissance de l'automatisation.
- d'autre part parce que la crise oblige au maximum le monopole à adapter l'emploi aux impératifs du profit. La politique suivie c'est de réduire le noyau stable et de faire appel à une force de travail supplémentaire quand la production le demande, mais qu'on peut renvoyer librement dès que besoin est. Il est logique que ce soit précisément les branches stratégiques qui soient à la pointe de cette politique...
- parce que le développement même du capitalisme est lié à la lutte de classes, et que chaque acquis de cette lutte est aussitôt « réinvesti » par le capital... qui va chercher à le dévoyer, voire à le supprimer dans le cadre même de son développement.

Un exemple de ces acquis est précisément les conventions collectives qui ont été imposées depuis 1945. Or quel meilleur moyen de « tourner » ces conventions que d'embaucher des ouvriers... qui par définition capitaliste ne peuvent en faire partie : intérim, contrat à durée déterminée, appel à la sous-traitance. Ainsi le capital fait d'une pierre 3 coups :

- il réduit les acquis en matière de sécurité d'emploi et interdit à une partie de plus en plus grande de la classe ouvrière de profiter des droits liés à l'emploi « en fixe » : droit d'être syndiqué, droit aux primes (d'ancienneté, occasionnelles...), droit à la prise en charge des repas, etc.
- il adapte au maximum l'emploi aux variations de la production et aux impératifs des restructurations (liées

---

<sup>22</sup> La France est d'ailleurs largement en tête pour l'utilisation du travail précaire : il y a en moyenne 200.000 intérimaires en France, alors que l'ensemble des intérimaires employés dans tous les autres pays du marché commun réuni (Allemagne, Belgique, Pays Bas, etc.) est de 150.000.

<sup>23</sup> Source : « Economie et statistiques » n°110, Avril 1979.

à la crise).

- et ainsi il accentue la division à l'intérieur de la classe ouvrière et limite les risques de lutte interne à l'entreprise ( les travailleurs temporaires étant temporaires par définition... sont non seulement à la merci du renvoi immédiat mais sont en plus interchangeables : embauchés, renvoyés et remplacés par d'autres, ils n'ont pas le temps de s'intégrer à l'usine... et d'y faire l'unité avec les autres ouvriers<sup>24</sup>.

Il est significatif à cet égard que ce soit là où les « garanties » d'emploi et de salaire soient les mieux assurées - en terme de statut garanti par les conventions collectives - que l'on trouve le recours le plus systématique aux entreprises extérieures de louage de main-d'œuvre et à l'embauche d'auxiliaires et d'intérimaires, afin de se « libérer » des contraintes conventionnelles et contractuelles. Un seul chiffre en indique la mesure : sur les 220.000 travailleurs occupés dans le secteur pétrolier, les compagnies n'emploient directement, filiales comprises, que 40.000 à 50.000 travailleurs, c'est-à-dire que 3 travailleurs sur 4 du pétrole - pétrochimie sont hors statut convention collective !

---

## DEUX EXEMPLES « AVANCÉS » : LE PÉTROLE ET LA SIDÉRURGIE SUR L'EAU

---

Pour illustrer cela regardons ce qui s'est passé à FOS, fleuron de pointe de la sidérurgie.

Bien plus que les entreprises sidérurgiques du Nord et de la Lorraine, celles de la région Marseillaise utilisent largement le travail précaire.

Les deux entreprises sidérurgiques de FOS font appel à 208 entreprises sous-traitantes lesquelles utilisent elles-mêmes des travailleurs intérimaires employés par 34 entreprises de travail temporaires (sans compter les intérimaires engagés directement par l'entreprise sidérurgique)<sup>25</sup>.

Si par exemple l'équivalent des heures assurées par des intérimaires à FOS entre 75 et 77 l'avaient été par des ouvriers fixes, cela aurait correspondu à 1382 emplois nouveaux à 40 h par semaine !

Le travail de sous-traitance (qui rappelons-le est ici largement assuré par des intérimaires) correspond surtout au montage et à l'entretien des installations métalliques, à l'entretien des machines automatisées (ouvriers qualifiés) et au traitement des déchets et nettoyage (OS) (voir encadré).

### **Un exemple des avantages du travail précaire pour le monopole : l'écricquage dans la sidérurgie.**

L'écricquage est une opération manuelle qui précède le laminage et consiste à nettoyer la surface des brames d'acier à l'aide de gros chalumeaux. Il s'agit d'un travail pénible qui contraste avec la plupart des autres opérations caractérisées par un haut degré d'automatisation.

Alors qu'à la Sollac, en Lorraine, l'écricquage manuel est effectué par du personnel propre à l'usine et que ce secteur connaît de nombreuses grèves liées à la pénibilité du travail, la Solmer, à Fos, fait appel à une entreprise de sous-traitance qui emploie elle-même des intérimaires.

Ainsi, alors qu'à la Solmer les salaires sont pratiquement indépendants du rendement, l'écricquage est assuré par des ouvriers intérimaires payés à la « surface écriquée », pratiquement tous immigrés, dont les horaires de travail dépassent fréquemment 50 h par semaine, dans des conditions d'intensité énorme ... et de sécurité très faibles.

La Solmer se décharge ainsi sur une entreprise sous-traitante d'un secteur où le travail est pénible et

---

<sup>24</sup> Voir nos articles sur l'Intérim : PLP NS n°5, PLP n°26.

<sup>25</sup> D'après une enquête de l'INSEE. Voir « Sud informations économiques » (revue éditée par l'INSEE), n°39, 3<sup>ème</sup> trimestre 1979.

Prenons un second exemple et revenons au Pétrole. On y a vu l'importance du travail « hors statut ». En fait les monopoles pétroliers et pétrochimiques ont développé ces dernières années de façon multiforme le travail en régie ou en sous-traitance qui concerne l'entretien « courant » ou spécialisé, la réparation, le réglage, le transport, la manutention, etc. Ce qui fait qu'à côté d'un noyau stable d'ouvriers « surveillants-opérateurs » qui constitue le plus souvent une fraction minoritaire de la force de travail ouvrière engagée dans ce processus de production, une multitude de travailleurs sont exclus juridiquement du personnel de l'unité de production qu'ils contribuent pourtant à faire fonctionner, et souvent de manière permanente. Inutile de dire que tout est fait pour entretenir la séparation entre les stables et les précaires, pire pour introduire des rapports de subordination des uns aux autres<sup>26</sup>.

Les travailleurs précaires sont en fait de deux sortes :

- soit du personnel très qualifié d'entretien et de recherche (pour les cadres).
- soit (et ce sont les plus nombreux) des OS ou manœuvres qui accomplissent toutes « les basses besognes » dont sont déchargés les opérateurs : nettoyage des cuves et de toutes les « structures » par lesquelles transitent la matière, démontage et remontage avant et après les réparations, opérations de manutention, de mise en containers, etc. Ces OS sont le plus souvent des immigrés, au contraire des opérateurs dont on entretient par ailleurs la « supériorité » par le mépris de tout ce qui relève du « travail manuel » (la promotion recherchée de l'opérateur c'est d'être affecté à salle centrale de contrôle, dans laquelle plus aucune tâche manuelle n'est demandée).

Les travailleurs précaires échappent bien évidemment aux conditions d'emploi des « stables » et bien sûr pas les mêmes syndicats !... De plus, les directions tendent à encourager l'encadrement de ces ouvriers par les surveillants-opérateurs eux-mêmes. Cet état d'esprit est facilité par la tendance spontanée à « surveiller » un travail qui, s'il est « mal fait » est dangereux pour tout le monde (voir encadré page suivante).

-----

On le voit la politique du monopole c'est de renforcer la division, moyen d'accélérer l'intégration matérielle et idéologique de ceux dont il a besoin que la force de travail « fonctionne » sans à-coup, que « l'esprit de responsabilité » garantisse une bonne production. Le monopole tire les moyens de ces avantages de l'exploitation intensive d'autres ouvriers ; ce faisant il renforce le sentiment de « supériorité », l'attachement à ses propres intérêts, des aristocrates confrontés quotidiennement à ceux qui en sont exclus, les ouvriers des entreprises sous-traitantes. L'aristocratie ouvrière ne peut « prospérer » dans une branche que parce que le capital y exploite durement d'autres ouvriers.

Ce n'est donc pas un hasard si le recours le plus avancé au travail temporaire est le fait de branches où l'aristocratie ouvrière est aussi largement présente. Entretenir l'aristocratie dont il a besoin et renforcer l'exploitation de la masse de la classe ouvrière n'est pas contradictoire pour le monopole. Au contraire, c'est là une solution qu'il donne aux contradictions qu'il suscite en permanence : contradictions « économiques » - tendance à la baisse du taux de profit - et contradictions « politiques » : aiguisement de la lutte des classes.

**Un autre exemple de l'utilisation du travail précaire : « l'électronique Marcel Dassault » :**

- salariés « fixes » : 2.225 (dont OP2, OP3, OHQ) classés « non productifs ».
- intérimaires : environ 300 (les moins qualifiés)
- sous-traitance : 3.000 salariés. Ce sont eux en fait qui réalisent la production préparée par les travailleurs fixes de l'entreprise Dassault.

Avantages pour Dassault : politique sociale « avancée » pour les travailleurs fixes et grande mobilité

<sup>26</sup> Cette séparation est facilitée par le fait que les unités de production pétrolières ou pétrochimiques ne sont pas faites d'usines bien délimitées comme on les connaît, mais constituent ce qu'on appelle un site (souvent gigantesque) où s'enchevêtrent entreprises et procès de production différents et complémentaires.



de la main-d'œuvre « productive ». C'est la division technique du travail étendue à l'échelle de la sous-traitance qui permet à Dassault d'adapter sa main-d'œuvre aux variations de la production (en fonction des fluctuations de son « carnet de commandes »), d'éviter des investissements de production dans une branche où ils sont rapidement périmés et de s'assurer la « paix sociale » à bon compte là où l'exploitation est intensive (Dassault, en utilisant plusieurs entreprises de sous-traitance- il ne confie jamais plus de 30% d'une commande au même sous-traitant - est sûr de ne pas être « bloqué » par une grève).

Marcel Dassault n'est pas le seul à utiliser cette méthode : à l'usine de composants IBM à Corbeil il y a 3.800 salariés en fixe dont 2.500 ouvriers. Parmi ces 2.500, 900 seulement sont en fabrication directe (tous OP avec CAP), le reste travaille à la préparation et au contrôle de la production. Le salaire ouvrier est compris entre 4000.00 et 6000.00 en 79 (en incluant le 13<sup>ème</sup> mois).

MAIS... l'IBM Corbeil fait appel dans le même temps à 6.000 salariés en sous-traitance. C'est-à-dire pas loin du double de ceux qu'elle emploie en fixe...

Pour se reproduire, le capital est obligé de développer les forces qui vont le détruire. Contradiction insurmontable historiquement, mais qu'il surmonte ponctuellement en s'adaptant à la situation, en développant de nouvelles divisions pour remplacer les anciennes, en répondant aux acquis de la lutte des classes par une transformation du mode d'exploitation qui va exiger de nouvelles luttes pour la classe. Le développement du travail précaire est un exemple parmi d'autres : nécessités de rogner sur les salaires et de casser l'organisation collective des grandes concentrations par l'introduction de travailleurs plus exposés à la répression.

C'est une situation sur laquelle s'appuie l'aristocratie ouvrière pour se reproduire en tant que telle et entraîner la classe dans des combats qui ne visent pas à la rapprocher du socialisme, mais à accepter la perpétuation de l'exploitation et des inégalités à l'intérieur du mode d'exploitation.

#### Extrait de « La division du travail » - Colloque de Dourdan. Ed. Galilée.

Dans un colloque sur la division du travail, un des chercheurs expose et commente ainsi l'interview d'un ouvrier de la pétrochimie :

*« Voici comment les ouvriers de fabrication d'une importante unité de production d'éthylène décrivent leurs rapports avec les ouvriers d'entreprises extérieures employés sur le site.*

*- « (...) Or maintenant on a tendance à nous faire faire ça (surveillance des travailleurs précaires). A nous faire surveiller et vérifier si c'est bien fait. Or en principe ce n'est pas notre travail. Enfin... ça nous intéresse dans la mesure où si c'est mal fait on sera peut-être gênés. Mais on ne devrait pas être obligés d'aller contrôler s'ils ont mis de bons joints ou des trucs comme ça.*

*- Ce que vous surveillez là ce sont les entreprises extérieures ?*

*- Ce sont les entreprises extérieures. De toute façon ici, à part l'entretien des pompes et des appareils de contrôle (et encore), tout est sous-traité par des entreprises extérieures.*

*- En somme, ce qu'ils voudraient (la direction) c'est que vous soyez à la fois ouvriers de l'entreprise principale et contremaîtres vis-à-vis des autres ?*

*- A la limite, on ne sait même plus si c'est eux qui le veulent. Ce qu'il y a de grave c'est que comme tout se fait sur le tas ça entre dans les mœurs (...) et puis disons il y a des choses qui nous font entrer dans le cercle. Par exemple, il y a des travaux de sécurité qui sont faits : des soudures, des machins comme ça. Bon. Il est évident que là on est quand même touchés de près. Dans la mesure où on a un farceur qui se promène avec un chalumeau dans l'installation, on risque gros : on ne peut pas dire qu'il n'y ait jamais de gaz dans l'installation. Il est évident que le bonhomme (l'ouvrier opérateur) quand il va faire une tournée dans son secteur, s'il aperçoit quelque chose de pas normal, il va le signaler instinctivement. Ça commence à ça et puis ça s'étale de plus en plus (...). Il y a des gars des entreprises qui travaillent dans des conditions épouvantables, jour et nuit, sans sécurité, sans rien...*

*Mais nous on n'a aucun moyen là-dessus. Il y a, au niveau de l'entreprise centrale et des usines sous-traitantes, un comité de sécurité. Les syndicats ont demandé à y assister : ça leur a été refusé. Comme quoi ça ne les regardait pas, ça n'était pas leur entreprise... On voit un type qui travaille à un endroit sans ceinture de sécurité : s'il se casse la figure il s'écrase dix mètres plus bas. Pour certains, évidemment, ça ne pose pas de problèmes puisque « c'est des Arabes »,..*

*Il ne faut pas oublier que comme beaucoup d'entre eux sont des Nord-Africains ou des immigrés, il existe un problème de racisme (...) ce qui se dégage c'est que l'Arabe, c'est celui qui n'est bon qu'à faire des saloperies, ce que les gens de la boîte ne font pas... C'est toujours la relation du supérieur à l'inférieur (...). C'est le bonhomme qui est là pour faire ce qu'on ne fait pas, nous ».*

*Comme point de départ, le sentiment d'un risque permanent et d'une certaine responsabilité collective vis-à-vis de l'installation (il arrive qu'on entende dire à un ouvrier : « on m'a quand même confié un truc qui vaut des dizaines de millions... »). C'est, comme le dit l'ouvrier dans l'entretien, le début d'un « cercle ». On surveille si tout va bien. Puis on surveille tout court. L'idée de supériorité déjà présente chez les travailleurs du noyau permanent vient renforcer cette position. La direction y contribue, qui veille à maintenir une stricte différence de statuts entre son personnel et les ouvriers des entreprises extérieures, quitte à utiliser une atmosphère raciste lorsque les employés des sous-traitants sont, pour une large part, des travailleurs immigrés ».*

## Des avantages : quels avantages ?

Quand on pense aux avantages de l'aristocratie ouvrière, la première chose qui vient à l'esprit c'est le salaire. Il est vrai que c'est d'abord par le salaire direct que s'effectue la rétribution de la force de travail, et que c'est un indice important pour juger des conditions de vie supérieures des aristocrates ouvriers. Important mais pas unique.

---

### DU SALAIRE...

---

Tout d'abord, parler du salaire ce n'est pas seulement parler de son niveau, mais aussi de sa forme (au temps, à la pièce, au rendement...) et de son rapport au temps de travail réellement effectué (par exemple entre un P2 du textile qui effectue 46 h par semaine et un P2 de la chimie qui n'en fait que 40, la différence du salaire sera quand même à l'avantage du second).

Examinons quelques chiffres qui ne font que confirmer l'analyse des secteurs à forte aristocratie ouvrière.

De toutes les enquêtes effectuées ces dernières années<sup>27</sup> comparant l'évolution des salaires suivant les branches il apparaît, partout, que les salaires ouvriers les plus élevés se trouvent :

- |  |   |         |
|--|---|---------|
| 1) dans le pétrole   | } | Energie |
| 2) dans l'électricité-gaz-eau  | } |         |
| 3) dans l'aéronautique   |   |         |
| 4) dans l'imprimerie-édition   |   |         |
| 5) dans la chimie de base (minérale et organique ou « pétrochimie ») |   |         |

Ensuite viennent les secteurs parachimie, le verre, l'extraction de fond. A l'autre bout on a l'habillement, le textile, le bois, les industries alimentaires.

A titre indicatif le salaire moyen d'un ouvrier du pétrole était en Octobre 1979 de 5.000,00 Fr (alors que le SMIC n'atteignait pas 2.000,00).

---

<sup>27</sup> Et notamment « L'enquête sur la structure des salaires... » déjà citée

En fait, pour s'en tenir au pétrole, le salaire moyen ouvrier y est de 70% supérieur au salaire moyen ouvrier en France, et de 35% supérieur au salaire moyen ouvrier de l'ensemble du secteur énergie.

Ceci est une réalité extrême. Par exemple le salaire moyen dans la Chimie (qui arrive en 5<sup>ème</sup> position, dans le peloton de tête) n'est que de 20% supérieur au salaire ouvrier moyen national (ce qui n'empêche pas qu'il sera de 60% supérieur au salaire moyen versé dans l'habillement, par exemple).

Monopole et sous-traitance : aucun secteur n'y échappe. Ce qu'on a vu pour le Pétrole, pour la Sidérurgie, pour la chimie, pour l'Electronique etc. est valable aussi pour l'automobile.

On a noté l'importance de la sous-traitance à Renault Billancourt : 40 à 50% de ce qui entre dans la valeur d'une voiture y est sous-traité (cf. note n°9). Prenons un autre exemple : Fiat à Turin (Italie).

D'après une enquête italienne pour 159.000 travailleurs fixes il y a deux millions de gens qui travaillent pour Fiat à l'extérieur de l'entreprise. Le nombre d'entreprises sous-traitantes rattachées à Fiat est d'environ 3.000. Ce qui est sous-traité c'est ce qui nécessite les travaux peu qualifiés les plus dangereux ou au contraire les travaux très qualifiés. La moitié des pièces nécessaires à une voiture est produite hors de Fiat. Beaucoup de travailleurs au noir (phénomène important en Italie) participent à cette production. Les deux plus importantes usines Fiat de Turin (Minafiori et Rivalta) ont pratiquement abandonné la production directe pour se consacrer à l'assemblage et au montage. Dans le même temps l'automatisation a été introduite...

Voilà pour le niveau du salaire. Mais ce n'est pas tout. Si les branches clefs pour les monopoles aujourd'hui (exception faite du cas de la presse, où le passé aristocrate ouvrier et le rapport de force que le réformisme arrive à y maintenir jouent encore un grand rôle) arrivent en tête dans la comparaison des salaires qui y sont versés, elles arrivent également en tête pour un certain nombre d'avantages liés au salaire.

- **le mode de rémunération** : le plus avantageux est celui qui est lié exclusivement au temps de travail (ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas de primes, mais elles sont complètement indépendantes de ce qu'on appelle « le rendement »).

En 1972 il y avait :

- . 97% des ouvriers de l'électricité- eau-gaz
- . 88% de ceux du pétrole
- . 82% de ceux de la chimie qui étaient payés exclusivement au temps. Ces pourcentages étaient bien sûr les plus élevés dans toute l'industrie.

Par ailleurs la mensualisation, qui est aujourd'hui la règle dans l'industrie (avec des différences non négligeables suivant les conventions) ne l'était pas en 1972. Or à cette époque 99% des ouvriers du secteur Energie étaient mensualisés.

Inutile de dire que ce chiffre était non seulement le plus important à l'époque, mais dépassait de loin les autres secteurs les plus « mensualisés » (2<sup>ème</sup> : production des métaux, 67%, 3<sup>ème</sup> : chimie 58%... à titre de comparaison 15% seulement des ouvriers du textile étaient mensualisés).

- **les primes « occasionnelles »** : c'est-à-dire non liées au travail proprement dit (naissance, décès, fin d'année, vacances, mariage, etc.).

Les secteurs où le versement de ce type de prime est important (jusqu'à représenter plus de 20% du salaire) sont par ordre d'importance :

- 1) Eau-gaz-électricité
- 2) Pétrole - GN
- 3) Chimie de base

Viennent ensuite la production/1<sup>ère</sup> transformation des métaux (sidérurgie), l'aéronautique, l'informatique...

- **les conventions collectives** : c'est un autre indice de la « protection » des ouvriers. A titre indicatif, toujours en 1972, les plus forts pourcentages d'ouvriers couverts par une convention collective se trouvaient dans :
  - 1) L'extraction de houille (Charbonnages de France) : 100%
  - 2) L'extraction de fer : 99,6%
  - 3) Production de machine de bureaux et informatique : 98,6%
  - 4) Eau-électricité-gaz : 98,20%
  - 5) Chimie de base : 86%
  - 6) Pétrole : 84%
- le mode de rémunération qui protège la rétribution de la force de travail des contraintes du rendement maximum
- la mensualisation qui couvre les temps d'arrêt (maladie)
- les primes occasionnelles qui viennent « aider » à certains moments où la reproduction de la force de travail implique plus de dépenses (mariage, naissance, vacances, décès...).
- les caisses de retraite « maison » qui assurent sur l'avenir de l'ouvrier une fois qu'il n'est plus productif.
- les facilités de prêts sans intérêt (accession à un logement par exemple).
- l'accession à des consommations collectives gratuites ou à un moindre coût. Et là le CE prend la relève en quelque sorte (vacances, sport, loisirs, transports, prise en charge des enfants - crèches, centres de loisirs -, mutuelles, etc.).

Dans le cadre des avantages que le monopole accorde à son aristocratie le CE joue un grand rôle du point de vue du développement d'une socialisation de la consommation (individuelle et collective) qui échappe à la forme salaire-argent directe.

A côté des hauts salaires, les « avantages sociaux » sont devenus depuis 1945 des éléments non négligeables dans la « fixation » de l'aristocratie ouvrière et le monopole encourage pour cela une politique d'intervention active du CE dans certains secteurs comme les loisirs, le transport, le logement.

Par exemple à Marseille, avant la mise en route de l'unité sidérurgique, la Sol mer a réservé des logements dans les ZAC existantes.

Dans un deuxième temps il y a eu « entente » entre la Solmer, le CE et la BNP pour l'accession des ouvriers et salariés à la propriété (prêts à intérêt réduit et aide personnalisée).

Ainsi en 1973, la direction de la Sol mer pouvait déclarer : « *Le CE a enlevé le morceau* (vis-à-vis des salariés et de la BNP) *parce qu'il a été persuasif... il faut se féliciter de cette réalisation* » (objectif sud, janvier 73).

Il est bien évident que ces avantages sont réservés au personnel fixe, lequel tend à se réduire parallèlement au recours au travail précaire dont la Solmer fait bon usage... Moyen de diviser un peu plus et de développer « l'esprit maison » de ceux qui peuvent profiter des avantages.

Classement des salaires mensuels ouvriers en octobre 1979 (Source : d'après deux enquêtes différentes dont les variations n'excèdent pas 30,00).

|   | SECTEURS             | Salaire<br>moyen<br>ouvrier | Minimum<br>(environ) | Maximum<br>(environ) |
|---|----------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|
| 1 | Energie dont Pétrole | 5.000,00                    | 4.000,00             | 6.000,00             |
| 2 | Aéronautique         | 3.990,00                    | 3.300,00             | 4.700,00             |
| 3 | Imprimerie / Edition | 3.980,00                    | idem                 | idem                 |
| 4 | Chimie               | 3.860,00                    | 3.170,00             | 4.550,00             |
| 5 | Verre                | 3.820,00                    |                      |                      |

|       |  |          |          |          |
|-------|--|----------|----------|----------|
| 6     | Production et 1ère transformation métaux | 3.760,00 |          |          |
| 7     | Automobile                               | 3.700,00 |          |          |
| <hr/> |  |          |          |          |
| ?     | Textile                                  | 2.820,00 | 2.320,00 | 3.330,00 |
| ?     | Cuir                                     | 2.720,00 | 2.230,00 | 3.210,00 |
| Fin   | Habillement                              | 2.620,00 | 2.150,00 | 3.090,00 |

Précisons tout de suite qu'aucune des enquêtes ne donne la fourchette des salaires, ici précisée. Elles ne fournissent que le salaire moyen ouvrier qui s'obtient toutes qualifications confondues, de l'OS à l'OHQ. Les salaires minimum et maximum ont été ici calculés approximativement à partir de la référence de l'éventail Renault Billancourt (cf. encadré 1). Nous les livrons donc sous toute réserve.

---

## ...AUX « À – COTÉS »

---

On le voit pour tout ce qui concerne le salaire les branches de pointe... sont les branches de pointe de l'impérialisme. Et les avantages ne s'y mesurent pas au seul salaire mais aussi à tout ce qui l'entoure :

Le CE participe à l'entretien de l'aristocratie ouvrière. Entretien qui n'est d'ailleurs pas seulement « matériel »... car les avantages réels dont l'aristocratie ouvrière peut bénéficier par le biais du CE ne sont pas neutres.

Ils ne correspondent pas à des besoins déterminés dans l'absolu, mais servent aussi à reproduire, en dehors de l'usine, la division sociale du travail dont est issue (et profite) l'aristocratie. C'est-à-dire que le CE joue aussi un rôle non négligeable dans l'accession à un mode de vie qui sanctionne socialement la situation supérieure de l'aristocratie ouvrière. Le choix des voyages dans des endroits « à la mode » (comme la Grèce par exemple, qui est actuellement très prisée par les CE), celui des loisirs (l'équitation plutôt que le football), celui des spectacles et des livres/disques l'aide à l'accession à la propriété de son habitation etc. tout cela contribue à entretenir aussi « idéologiquement » l'aristocratie ouvrière.

On entend souvent dire que le CE est « tenu par les cadres », que ses activités « sont faites pour ceux des bureaux et pas pour les ouvriers ». Ce n'est pas un hasard. Si le CE est plus orienté, dans le choix de son activité, vers le style de vie des petits bourgeois ce n'est bien souvent que parce que cela correspond aussi aux aspirations des aristocrates dont l'accession à un mode de vie « petit bourgeois » reflète et prolonge en quelque sorte les avantages qui les mettent un cran au-dessus de la classe.

Ce n'est donc pas étonnant si les CE les plus riches et les plus actifs se retrouvent dans des secteurs à forte aristocratie ouvrière (voir l'exemple de la CCAS, CE de l'EDF, que nous étudierons plus loin). Ici on voit le lien dialectique qui unit aristocratie et bureaucratie ouvrières : la bureaucratie engendrée par la dégénérescence du mouvement ouvrier, engendrée elle-même par le développement de l'aristocratie ouvrière sert en retour cette aristocratie... le CE devient un biais pour l'octroi des avantages et miettes divers, pour la reproduction de la division sociale du travail. Ici la bourgeoisie retourne contre la classe ouvrière ce qu'elle a dû lâcher dans la lutte de classes... en s'en servant comme un des moyens de l'entretien de l'aristocratie ouvrière... et de l'encadrement de la classe<sup>28</sup>.

Ce qui apparaît en fait c'est que la rétribution de la force du travail des couches les plus privilégiées va dans le sens de « coller » aux besoins sociaux réels d'entretien de cette force de travail (salaire assuré en cas de maladie,

---

<sup>28</sup> Car par le biais du CE les réformistes savent aussi tisser des liens démagogiques de « clientélisme » dans le but d'attacher par les fils de la « nécessité » (satisfaction à moindre coût de certains besoins réels) et de l'encadrement idéologique les ouvriers au réformisme. Voir dans la Cause du Communisme N°3 le chapitre « Bureaucratie ouvrière » qui développera ce point plus longuement.

Sans compter que cela représente une amélioration réelle des conditions de reproduction de la force de travail. Car de « bonne » conditions de travail c'est ne pas « s'user avant la retraite », c'est la possibilité d'occuper ses loisirs à autre chose qu'à la simple récupération de la fatigue physique et nerveuse, c'est une plus grande disponibilité pour « vivre ».

primes à l'occasion des dépenses supplémentaires, prise en charge des loisirs des enfants, de ceux des adultes - vacances, sport, spectacles... - aide à l'accession à la propriété du logement, etc.) au contraire du salaire « classique » plus ouvertement lié aux seuls temps et rythme de travail. L'aristocrate ouvrier est moins tributaire de son salaire direct que l'ouvrier moyen pour satisfaire un certain nombre de besoins.

Par ailleurs sa famille est associée à ces avantages (loisirs, logement, mutuelles...) et c'est un moyen non négligeable d'attacher un peu plus ces couches à « leur entreprise », leur « branche », leurs « intérêts »...

Ensuite, au nombre des avantages moins « comptabilisables » mais tout aussi importants, parce qu'ils sont souvent le signe le plus visible et le plus apprécié des différences, il faut compter les conditions de travail.

Si les aristocrates sont aussi assujettis à certaines contraintes (comme celles que l'on vus avec l'exemple du procès de travail automatisé) ils sont en général délivrés des plus aliénantes, de celles qui écrasent le plus à la fois la santé et la dignité : travail au rendement, faibles conditions de sécurité, encadrement policier, etc. Si cela peut paraître à première vue moins important que le niveau du salaire, c'est en fait ce qui bien souvent « fait » le clivage dans une boîte : parmi les avantages dont bénéficient les aristocrates ouvriers, le fait de ne pas travailler « à la cadence » est plus d'une fois considéré comme l'avantage décisif, tant par les ouvriers que par les aristocrates eux-mêmes. Les conditions de travail qui sanctionnent une place différente dans la division du travail sont en même temps le signe qui éclaire cette place : le travail à la chaîne ou au rendement, l'encadrement répressif, c'est le lot le plus commun des ouvriers. Y échapper c'est devenir « maître » de son rythme, se désaliéner de la machine, se rapprocher des blouses blanches, faire un pas vers l'autre côté de la division sociale du travail.

Enfin, un autre des avantages de l'aristocratie ouvrière, c'est la possibilité réelle de la promotion. Il est bien connu que « quand on est OS, c'est pour toute la vie ». Cette réalité renforce le sentiment que la seule façon d'améliorer sa situation c'est la lutte collective. Alors que pour ceux qui ont la possibilité - ou l'illusion - de s'en sortir individuellement par une « carrière », ce sentiment tend à disparaître spontanément pour faire place à la défense de son intérêt individuel. Et s'il est vrai que la possibilité de la promotion existe bien pour nombre d'aristocrates<sup>29</sup> le capital sait aussi s'en servir comme instrument de corruption idéologique « préventive ». La promotion c'est souvent la carotte qu'on agite à la place du bâton, pour développer les illusions de réussite individuelle et accentuer la concurrence. Beaucoup sont appelés mais peu sont élus... A la Thomson, par exemple, la direction met énormément l'accent sur les possibilités de promotion qu'elle offre à son personnel, ouvriers compris. Et effectivement les cours de formation sont nombreux et largement ouverts. Mais quand il s'agit de transformer la formation acquise en promotion réelle, les critères de sélection n'ont plus grand chose à voir avec la qualification réelle : c'est parmi ceux qui se sont montrés les plus soumis à la division capitaliste du travail, qui entretiennent les meilleurs rapports de copinage avec les chefs, que la direction puise les ouvriers qu'elle a besoin « d'élever ».

Il est bien évident qu'on ne peut faire une liste complète et précise des avantages de l'aristocratie. Car ceux-ci sont à la fois différents suivant les couches et relatifs aux conditions d'exploitation de l'ensemble de la classe, tant générales que dans chaque branche, dans chaque usine<sup>30</sup>. Les avantages ne sont pas « absolus ». Comparés par

---

<sup>29</sup> Par exemple dans la convention collective du Pétrole il y a 16 coefficients qui vont de 100 à 340. Le coefficient ouvrier le plus élevé - qui correspond à la qualification « ouvrier très hautement qualifié » (OTHQ) - est classé 185. Les possibilités de « carrière » sont réelles : il n'est pas rare que des opérateurs qui ont commencé au plus bas échelon (100) atteignent le plus élevé (185).

C'est la même chose dans l'industrie cimentière qui met en œuvre un procès de travail automatisé semblable à celui du Pétrole... et recourt largement au travail précaire à côté d'un noyau « stable ». Il y existe des « chartes de promotion » qui fixent les possibilités de carrière : le gravisement des échelons se fait automatiquement sitôt qu'un stage sanctionné par une série d'épreuves a permis l'acquisition de connaissances nouvelles. Dans la « Société des Ciments Lafarge » l'accord signé entre la direction et les syndicats s'appelle « charte des ouvriers et des contremaîtres de production centralisée ». Il prévoit un certain nombre d'échelons (4 pour les ouvriers) et stipule dans son préambule : « Dans les usines hautement automatisées et possédant une salle de contrôle et commande centralisés, la fonction de production implique non seulement que soit assurée la surveillance de la marche des installations mais également que soient réalisées sur le matériel certaines interventions immédiates et imprévisibles ».

<sup>30</sup> Sans compter les possibilités plus ou moins grandes... de marchander ses avantages. On a vu que ceux qui pouvaient se payer les 35 h. à la sauce capitaliste étaient ceux qui pouvaient accepter une baisse du salaire en échange de plus de temps pour vivre. De la même façon qui peut se permettre de refuser les heures supplémentaires, le travail de nuit (quand il n'est pas commandé par les contraintes « techniques » du continu) ou même les « primes » de productivité ? Ceux qui ne sont pas acculés à accepter une dégradation de leurs conditions de travail pour continuer à subvenir à des besoins minimaux. Cela aussi fait la différence.

exemple à la libération qu'apportera le socialisme les privilèges des aristocrates peuvent paraître dérisoires. Il n'empêche qu'ils existent par rapport à la situation d'exploitation et d'aliénation pire de la classe ouvrière. Se sortir des conditions d'exploitation les plus dures est une aspiration légitime. Aussi quand des ouvriers voient la possibilité de s'en sortir immédiatement, à l'intérieur du rapport social capitaliste, il est logique qu'ils se raccrochent, qu'ils s'adaptent à cela, et qu'ils deviennent les défenseurs d'un système qui leur a « permis » d'échapper au « lot commun » de l'exploitation forcée de la majorité des ouvriers. La base matérielle de leur existence détermine alors leurs positions qui s'expriment dans le réformisme.

L'abandon de la lutte révolutionnaire sanctionne le fait que l'aristocratie ouvrière a trouvé aujourd'hui les moyens de « vivre mieux »... Les aspirations n'en débouchent alors qu'encore plus spontanément, plus logiquement, sur l'amélioration du capitalisme plutôt que sur sa destruction, plutôt que sur le socialisme.

## **L'aristocratie ouvrière, l'impérialisme et le révisionnisme**

---

### COUCHES RELATIVES, PHÉNOMÈNE ABSOLU

---

On a vu que le capital développe l'aristocratie dans la classe ouvrière en fonction d'une logique qui répond à ses propres besoins. Besoins qui existent soit :

- au niveau de postes clefs dans la division technique du travail
- au niveau de secteurs clefs dans la division sociale du travail.

Secteurs qui sont principalement aujourd'hui :

- l'aéronautique : industrie de pointe dans la concurrence inter-impérialiste et la course aux armements.
- le pétrole, l'électricité et le nucléaire (EDF), la chimie de base, et dans une moindre mesure la sidérurgie : industries nécessaires à la bonne marche de l'ensemble du capital, où l'automatisation est dominante.
- l'informatique et l'électronique (notamment l'électronique d'équipement et l'électronique intermédiaire - production des composants -, par opposition à l'électronique de consommation ou « grand public » - T.V., électroacoustique...) : secteurs de pointe pour le développement des forces productives (par exemple l'automatisation est directement dépendante de l'informatique et de l'électronique). (Pour plus de détail sur ces branches voir annexe 3).

Ces « nouvelles » couches aristocrates dans les secteurs cités fusionnent avec d'autres plus « anciennes » issues essentiellement de la situation de « faiblesse » de l'impérialisme français et de celle de « force » du mouvement ouvrier français après la seconde guerre mondiale :

- SCNF (calmer le mouvement des cheminots actifs durant la lutte anti-fasciste et faire « bien » marcher un secteur nécessaire à l'ensemble du capital : celui des transports).
- Ports et docks (transports)
- EDF-GDF (énergie)
- La presse/le livre (par où passait la reprise en main idéologique).

Le fait que certaines de ces branches soient aussi nationalisées ne doit pas faire illusion : ce n'est pas parce que elles seraient nationalisées que l'aristocratie ouvrière y serait forte, c'est bien plutôt parce qu'elles étaient stratégiques à un moment donné pour le capital que l'aristocratie ouvrière s'y est développée et qu'elles ont été nationalisées. La même cause a produit les deux effets.

Est-ce à dire que ces couches sont « fixées » dans l'aristocratie ouvrière une fois pour toutes ? pas du tout.

Ce qui est inhérent à l'impérialisme, et qui ne disparaîtra qu'avec lui, c'est le phénomène de l'aristocratie ouvrière.

Mais les couches aristocrates par elles-mêmes sont relatives à l'évolution du capital et de la lutte des classes.

- relatives dans le temps, par rapport aux besoins du monopole et à l'état du rapport de force entre bourgeoisie et mouvement ouvrier. Ce qui était déterminant pour le capital en 1945 pour faire redémarrer la production, « calmer » et reprendre en main idéologiquement une classe ouvrière lancée dans la lutte armée ne l'est plus aujourd'hui. Par contre de « nouveaux » points névralgiques sont apparus (ce qui n'empêche pas « l'ancienne » aristocratie de se battre pour conserver ses avantages).

- relatives dans la réalité des avantages perçus par rapport aux conditions moyennes d'existence de la classe à un moment donné. En période de crise, comme aujourd'hui, la bourgeoisie n'accorde pas forcément aussi facilement des avantages, et peut même les diminuer (le blocage des salaires du « plan Barre » atteint tous les salaires, même si ce n'est pas dans les mêmes proportions). Mais comme dans le même temps elle intensifie l'exploitation, l'aristocratie ouvrière, même si elle perd en absolu, reste privilégiée relativement à l'ensemble de la classe ouvrière. Par exemple, le développement du chômage et du travail précaire tend à transformer le fait d'avoir un emploi fixe en « avantage » comparativement à l'aggravation des conditions d'emploi (non pas que tous les travailleurs fixes soient des aristocrates, loin de là, mais la tendance existe d'inclure parmi tous les autres privilèges l'emploi fixe, alors qu'il n'était que « normal » il y a une quinzaine d'années).

La crise ne menace pas l'existence de l'aristocratie ouvrière en tant que telle; ce qu'elle sape ce sont les bases de la domination de l'aristocratie ouvrière sur toute la classe. Quand les contradictions s'aiguisent, il devient plus difficile au réformisme de maintenir sa direction sur la lutte de classes, de continuer à l'orienter dans le sens d'une soumission à la logique du capital, parce que la-résistance spontanée à la violence de l'exploitation s'accroît alors et que les intérêts antagoniques apparaissent plus clairement. C'est une situation dont il faut savoir profiter pour mieux démasquer le réformisme et sa base sociale dans la classe ouvrière.

---

## ARISTOCRATIE OUVRIERE ET REVISIONNISME

---

On a vu que le monopole, en fonction de sa situation dominante, agit pour renforcer cette situation. Et il agit en s'adaptant à la fois aux contradictions qu'il produit (la crise) et à la lutte de classe qu'il engendre.

La lutte de classe est le moteur de l'histoire. Mais l'histoire c'est celle de classes antagoniques qui n'existent à un moment donné que l'une par rapport à l'autre. Le capital ne se reproduit, ne perpétue sa domination, qu'en s'adaptant en permanence à la réalité de la lutte du travail contre lui... pour en retourner les acquis à son profit.

- soit par des mesures qui attaquent directement ces acquis, qui en suppriment le contenu, même s'ils sont maintenus formellement : contre les acquis de la « sécurité » de l'emploi et du droit d'organisation collective, le développement du travail précaire; contre les acquis du salaire indirect, l'attaque contre la sécurité sociale ; contre les acquis de la mensualisation et du « droit » à l'absentéisme, le recours aux contrôles patronaux etc.

- soit par l'utilisation des luttes ouvrières comme tremplin à l'intensification de l'exploitation sous de nouvelles formes : dévoiement des aspirations des masses pour mieux faire passer l'attaque de la bourgeoisie. C'est par exemple les 1920 h comme « réponse » à la revendication des 35 h<sup>31</sup>, « l'enrichissement des tâches » comme « réponse » à la résistance passive (turn-over, absentéisme, « sabotage » de la production) ou active (grèves contre les cadences et les conditions de travail) au Taylorisme et à l'abrutissement du travail à la chaîne<sup>32</sup> ; la « participation » en lieu et place de l'augmentation des salaires, etc.

- - soit par l'acceptation apparente des acquis de la lutte des classes... accompagnée d'une lutte intense autant que sournoise pour que ces acquis se transforment en leur contraire : la bourgeoisie sait « investir » dans les victoires de la classe ouvrière pour mieux tenter de l'assujettir aux lois du capital. C'est la reconnaissance du

---

<sup>31</sup> Voir notre article sur les 1920h dans PLP NS n°9, et celui sur le rapport Giraudet dans PLP n°28

<sup>32</sup> Voir notre article sur l'enrichissement des tâches dans PLP, n°21



mouvement ouvrier légal et son « intégration » dans le cycle de reproduction du rapport social capitaliste. Reconnaissance et recherche de la collaboration du syndicat (voir encadré), utilisation du CE comme source et entretien de la division, utilisation du CHS comme instrument d'amélioration du « climat social »... et du processus de production, tentatives de compromission et de « responsabilisation » des délégués ouvriers dans les multiples commissions paritaires, etc.

Extrait de textes préparatoires à un stage patronal de  
« l'Institut Supérieur du Travail » consacré aux syndicats et  
organisations politiques :  
« Le syndicat ne joue pas seulement un rôle de contestation et  
d'excitation des masses, il a aussi un rôle d'encadrement  
(souligné dans le texte) On se rend compte de l'utilité d'un  
syndicat quand on doit faire face à un mouvement  
désorganisé ».

En un mot le capital n'est pas un ennemi actif du seul point de vue de la répression violente, il l'est aussi du point de vue de la modification-reproduction des conditions d'exploitation qu'il impose à la classe ouvrière : tentatives permanentes de désamorcer tout rapport de forces, toute avancée de la classe par de nouvelles divisions.

Le révisionnisme - forme particulière du réformisme - prend naissance dans cette réalité, s'appuie sur elle pour perpétuer sa domination et agit pour la consolider.

- Il naît de cette réalité parce que l'adaptation spontanée à la réalité existante (= à celle du capital) se renforce quand on peut profiter de cette réalité. Les aristocrates ouvriers qui tirent avantage de leur situation par rapport au capital (rapport de forces à un moment donné) s'adaptent consciemment (en tant que mouvement organisé exprimé par le PCF) à la réalité du capital. Le but de leur action devient l'aménagement du capitalisme dans un sens qui leur soit favorable, mais pas sa destruction : réformisme.

- Il s'appuie sur elle pour perpétuer sa domination et tirer l'ensemble de la classe ouvrière dans la voie du réformisme, en en faisant une espèce de masse de manœuvre face au capital. Les aspirations spontanées dans la classe ouvrière naissent de la réalité de l'exploitation dans un mode de rapport fondés sur la concurrence et la division. Ce qui explique que ces aspirations sont nourries d'aspects contradictoires : à la fois justes (unité) et fausses (individualisme). Le réformisme s'appuie sur ce qui le sert et entretient la concurrence parce que c'est son seul atout pour retarder l'acquisition de la conscience et reproduire sa domination. En ce sens il part des inégalités pour orienter les aspirations et la lutte ouvrière dans des perspectives aliénées aux inégalités, à l'acceptation du capitalisme comme réalité « supérieure ». Ce faisant il renforce la division et prend le relais du capital à l'intérieur du mouvement ouvrier. Le révisionnisme c'est bien la bourgeoisie dans la classe ouvrière.

- Il agit pour la consolider car c'est effectivement son intérêt (= les intérêts de sa base sociale). Née des inégalités l'aristocratie ouvrière a intérêt à ce que les inégalités se renforcent, à son profit. Or consolider les avantages de certains c'est, en grande partie, maintenir et consolider une situation contre les autres qui n'ont pas ces avantages, c'est viser à consolider leur situation d'exploités. En ce sens l'aristocratie ouvrière est active. Active pour défendre sa place et ses privilèges... Mais le réformisme est aussi actif pour tenter d'encadrer l'ensemble de la classe, pour l'entraîner dans l'acceptation d'un système qui a libéré quelques-unes des contraintes les plus aliénantes de l'exploitation sur le dos de l'immense majorité ; actif pour détourner la classe de la seule finalité conséquente à ses aspirations : le socialisme.

Le révisionnisme naît de l'adaptation des couches « avantagées » au rapport de production capitaliste; le capitalisme en retour s'appuie sur le révisionnisme.

Le révisionnisme, et le réformisme en général, ne sont donc pas « à-côté » de la lutte de classes : ils sont en plein dedans... pour la maintenir dans ses buts spontanément réformistes, pour traduire les aspirations spontanées des ouvriers à améliorer leur vie dans le cadre du capitalisme en un programme qui sert finalement la reproduction du rapport social exploiteur. Car en agissant du point de vue des inégalités pour « améliorer » le sort de chacun à l'intérieur de la division, le réformisme fait accepter la logique de l'exploitation à la classe ouvrière ; car en

agissant pour faire « passer » les transformations du mode d'exploitation et faire accepter à chaque fois l'inéluctabilité des nouvelles divisions (voir aujourd'hui le travail précaire, l'immigration...), il ne fait qu'aider le capital à perpétuer sa domination.

Mais si le révisionnisme domine aujourd'hui en s'appuyant sur tout ce qui favorise cette domination, la lutte révolutionnaire classe contre classe renaît toujours : autant le capital doit lutter pour reproduire son rapport de domination contre les contradictions qu'il engendre, autant le révisionnisme et le réformisme doivent lutter pour reproduire leur propre domination contre ce que les conditions de vie de la classe engendrent d'aspirations à l'unité et à la disparition de l'exploitation.

A travers son histoire la classe ouvrière n'a jamais cessé la lutte contre la bourgeoisie et pour son unité de classe. Quels que soient les hauts et les bas de la lutte spontanée, l'aspiration ouvrière à l'unité est extrêmement forte. C'est que, en même temps qu'ils se livrent une concurrence entre eux, les prolétaires vivent la condition commune de l'exploitation et aspirent à surmonter les divisions nées de la concurrence.

Dans cette mesure le révisionnisme entre en contradiction avec le mouvement spontané, car il est l'émanation d'une couche privilégiée au sein de la classe qui n'a pas intérêt à la véritable unité révolutionnaire des ouvriers.

Les intérêts des aristocrates et bureaucrates ouvriers dans le rapport d'exploitation sont liés à la perpétuation du système. C'est pourquoi il faut les isoler dans le mouvement ouvrier en tant que base sociale d'une idéologie qui détourne le prolétariat de la révolution. Cela ne signifie pas qu'il faudra les coller au mur ensuite... Il est important de comprendre que l'aristocratie ouvrière est un phénomène qui existera dans la classe tant que l'impérialisme existera et de ce point de vue il faut la combattre à travers la lutte contre le réformisme, le révisionnisme et l'opportunisme en général.

La base sociale de la trahison révisionniste du PCF, du réformisme en tant que mouvement organisé, c'est la petite partie de la classe qui a un intérêt objectif à la reproduction et à l'amélioration du système capitaliste et non à sa destruction, parce qu'elle en profite relativement aux autres. Bien la connaître pour bien la combattre et l'isoler, telle est notre tâche.

Danielle Figner

# ANNEXE 1

## Quelques définitions pour éclairer les chiffres cités.

Dans l'analyse statistique officielle de l'industrie on distingue :

### 1 Le Bâtiment Travaux Publics (BTP)

### 2 L'énergie : c'est-à-dire

- . Electricité - eau - gaz
- . Pétrole - gaz naturel

. Combustibles minéraux solides (essentiellement le charbon)

### 3 Les Industries de Transformation (IT)

lesquelles sont subdivisées en quatre sous-ensembles :

#### - les industries d'équipement (IE) : c'est-à-dire :

- . les industries mécaniques (fonderie, chaudronnerie, moteurs mécaniques et pompes, construction de machines et matériel mécanique - machine outil -, mécanique générale, précision horlogerie et optique )
- . les industries électriques et électroniques
- . l'automobile
- . la construction navale, l'aéronautique, l'armement.

#### - les industries intermédiaires (II) : c'est-à-dire :

- . matériaux de construction
- . verre
- . minerai de fer - sidérurgie
- . minerais non ferreux
- . première transformation et travail des métaux
- . chimie
- . papier carton

#### - les industries de consommation (IC) : c'est-à-dire :

- . textile
- . habillement - fourrure
- . cuir - chaussures
- . bois - ameublement
- . polygraphie - presse - édition etc.

#### - les industries agro-alimentaires (IAA) : c'est-à-dire :

- . tabac
- . lait
- . sucre
- . boulangerie - pâtisserie
- . graines et farine
- . conserverie, etc.

# ANNEXE 2

Nouvelles « qualités » requises, « responsabilisation » d'un travail qui met en mouvement un capital d'une valeur phénoménale, polyvalence rentable, savoir pratique ouvrier sur lequel doit compter la direction, utilisation massive de la sous-traitance, adaptation des syndicats... tout ce que l'on a traité dans cet article à propos de ce qui caractérise le procès de travail automatisé est illustré par ce compte-rendu d'une enquête menée dans une raffinerie de pétrole.

(Source : « Industrie pétrolière et organisation du travail » de R. Galle et F. Vatin dans « Usines et ouvriers » Ed. Maspéro).

*« La qualité essentielle, la capacité requise déterminante, nous a été présentée comme « la capacité de réaction à l'imprévu » ou « capacité d'anticipation ».*

*« Mais l'accent mis sur les problèmes de promotion a surtout correspondu à la volonté patronale d'accélérer la rotation entre les postes. S'il n'est pas « hautement qualifié » le personnel de fabrication des raffineries est pourtant « hautement classifié ». Ce système de classification organise les carrières plutôt qu'il ne hiérarchise les qualifications. En fabrication, à tous les niveaux de « qualification », le travail est à peu de chose près identique. Ce qui est hiérarchisé, c'est le niveau de « responsabilité », c'est à dire d'intégration des normes, les plus « qualifiés » se trouvent sur les unités les plus « complexes » sans que l'on sache si le travail y est réellement plus difficile ou si c'est la valeur de la machine elle-même, et sa place dans la valorisation, qui justifie la classification octroyée à l'opérateur ».*

*« Ce système de carrière, de relation entre classification et circulation dans la raffinerie (la polyvalence) n'est pas sans rappeler le corps des fonctionnaires de la République. Une promotion régulière en principe leur est accordée, plus rapide s'ils sont particulièrement brillants (ou particulièrement bien vus), mais cette promotion suppose la rotation qui aura bientôt fait connaître à l'intéressé toute la raffinerie (ou le territoire national).*

*Dans les deux cas l'effet disciplinaire est du même type, on crée un « esprit de corps » qui assure l'homogénéité du personnel, mais on empêche un enracinement local, la constitution de liens privilégiés ».*

*A propos des cadres : « Ils ne possèdent pas, de l'avis général, la maîtrise réelle des installations. Celle-ci est détenue par les agents de maîtrise et d'une certaine manière par le collectif ouvrier ».*

Progrès technique et sous-traitance :

*« Le personnel 'entretien' de la raffinerie était autrefois nombreux et varié, composé d'ouvriers de métiers de qualifications classiques (électriciens, soudeurs, chaudronniers, même charpentiers ou peintres). Les nouvelles installations ont déqualifié le travail d'entretien, qui ne consiste souvent plus qu'en pur et simple remplacement des pièces usagées, ce qui a rendu possible une accélération de sa mise en sous-traitance. Actuellement, l'entretien est réduit à quelques secteurs très spécialisés, et surtout à une maîtrise chargée d'organiser la sous-traitance ».*  
*(...) « Actuellement, l'ensemble des effectifs sous-traités représente à peu près la moitié des effectifs propres à la raffinerie. Cela concerne la majorité de l'entretien mais aussi certains services considérés comme « annexes au raffinage » proprement dit (expéditions, garage autos, gardiennage, etc.). Toutes les tâches sous-traitées ne sont pas forcément déqualifiées, mais toutes ont en commun de ne pouvoir se ramener au modèle disciplinaire mis en place pour le noyau. C'est ce qu'exprime la direction en insistant sur la sous-traitance des postes qui ne peuvent pas s'inscrire dans une carrière.*

*A l'intériorisation des uns par la discipline démocratique correspond donc l'extériorisation des autres par la sous-traitance et pour assurer la fluidité il faut la canaliser en instaurant un fractionnement ».*

*« Même la grève perd son visage traditionnel. Elle devient plus le lieu d'un consensus que d'un conflit ».*

*Entretien avec un responsable CFTD : « Pour ne pas interrompre la continuité du processus, les compagnies sont prêtes à payer le prix nécessaire : la moyenne des salaires dans la branche est presque deux fois supérieure à la moyenne industrielle. L'intérêt des pétroliers c'est de ne pas casser le flux (...). Contrairement à une autre industrie les ordres de grandeur ne sont pas les mêmes : la non-interruption des fluides est plus importante que tout le reste. Le prix du personnel dans le raffinage est relativement faible par rapport à l'importance de l'enjeu. Les pétroliers, tant que ça tourne, il peut se passer tout ce qu'on veut dans l'entreprise, ils s'en foutent totalement. Du moment qu'on n'interrompt pas le processus de circulation des fluides, les gars peuvent se foutre en grève... »*

*Entretien avec un responsable CGT : « Le comité de grève va autour de la table et négoce le protocole d'arrêt : telle unité on l'arrête totalement; celle-là on ne peut pas l'arrêter, on la laisse en circulation. Il y en a pour lesquelles il faut cinq jours pour les arrêter et huit pour les redémarrer. C'est une charge accrue énorme pour le travailleur ; c'est pas comme un mécano qui pose sa lime et son marteau ».*

## **ANNEXE 3**

L'annexe 3 de la revue originale faisait un état des lieux sous le titre « **Quelques éléments à propos des branches clefs pour l'impérialisme français aujourd'hui** », avec trois grands secteurs, l'aéronautique – aérospatiale, la chimie, l'électronique.

Au jour de la numérisation de cette archive (2025), 45 ans après, la situation a bien sûr complètement changé, au fil des vagues successives de restructurations dans la crise mondialisée. Nous n'avons donc pas jugé utile de la republier, le travail d'actualisation reste à refaire, sans que cela remette en cause en quoi que ce soit le contenu de l'article.