

## « Ce qui fait l'ouvrier, c'est d'abord et avant tout un salaire »



**M**aurad Rabhi, ancien leader du conflit Cellatex dans les Ardennes en 2001 et secrétaire général de la fédération textile-cuir-habillement de la CGT nous livre ici son analyse de l'évolution du monde ouvrier. S'il évoque notamment la diversité des conditions de travail parmi les ouvriers, il revient surtout sur ce qui définit avant tout, pour lui, l'appartenance à ce collectif en pointant la question de la faiblesse des rémunérations dont sont victimes l'ensemble des ouvriers.

*La Revue socialiste : Quelle analyse la CGT fait-elle de l'évolution du monde ouvrier ?*

**Maurad Rabhi :** « Nous n'avons pas ressenti d'évolutions majeures. Certes, le discours tenu par un certain nombre de commentateurs vise à "marginaliser" la classe ouvrière en défendant la thèse d'une parcellisation d'un collectif en voie de disparition. Pourtant, la classe ouvrière est bien vivante. Le terme "ouvrier" recouvre aujourd'hui une réalité parfaitement objective car tout à fait mesurable : ce qui fait l'ouvrier, c'est d'abord et avant tout un salaire. De ce point de vue, une tech-

nicienne de surface, par exemple, est une ouvrière. En revanche je ne sais pas si l'on peut dire que le monde ouvrier est aussi homogène que par le passé. Le courant de fond de l'individualisme n'a pas épargné la classe ouvrière. Si l'on tourne son regard vers les années 1950, 1960 et 1970, il paraît évident que la classe ouvrière s'est fortement affaiblie parce que l'esprit de solidarité, qui était un de ses fondements, s'est émoussée. Ainsi le sentiment de fierté d'être ouvrier a disparu et on voit apparaître ça et là des manifestations de jalousie et de frustration parmi les ouvriers. Un grand nombre d'entreprises ont surfé sur cette vague de l'individualisme et compris par quels moyens elles

*Je ne sais pas si l'on peut dire que le monde ouvrier est aussi homogène que par le passé. Le courant de fond de l'individualisme n'a pas épargné la classe ouvrière. Si l'on tourne son regard vers les années 1950, 1960 et 1970, il paraît évident que la classe ouvrière s'est fortement affaiblie parce que l'esprit de solidarité, qui était un de ses fondements, s'est émoussé.*

pouvaient créer des divisions au sein des collectifs. Elles ont su capter les aspirations des ouvriers à se distinguer les uns des autres et ont en quelque sorte "individualisé" les postes. C'est ainsi que certains salariés se voient affectés à des postes qui requièrent des compétences plus importantes que d'autres, comme à la sécurité ou la production. En apparence, s'instaure une sorte de hiérarchie entre salariés pourvoyeuse de divisions, mais dans la réalité, le salaire reste sensiblement le même d'un ouvrier à l'autre : ils sont confrontés aux mêmes difficultés financières quand arrive la fin du mois et partagent les mêmes conditions de vie.

**L. R. S :** *Selon vous, le montant du salaire détermine donc l'identité ouvrière. Pouvez-vous être plus précis ?*

**M. R. :** Pour comprendre le rôle central du salaire dans la définition d'une identité ouvrière, il faut revenir à une notion fondamentale relative aux rémunérations des salariés : les grilles de qualification. Sur ces dernières, dans le secteur qui est le mien, le textile, les indices vont de 100 à 160. Cela correspond sur le papier à des qualifications et des responsabilités différentes. Pourtant le salaire reste le même quel que soit l'indice. Une piqueuse se situe au coefficient 100, tandis qu'une autre ouvrière dont un certain nombre de qualités – précision, adresse, méticulosité... – sont reconnues par l'entreprise se situe au coefficient 150. Cependant les deux femmes reçoivent le même salaire : le Smic et le Smic ! Si cette compétence n'est pas récompensée, c'est parce qu'un tassement s'est produit au niveau des salaires. D'un côté, pour les plus modestes, le Smic a été augmenté pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, mais de l'autre, ceux qui se situaient au point 150 – ces gens-là perçoivent un salaire un tout petit peu plus élevé que le Smic – ont vu leur salaire stagner, si bien que malgré des compétences reconnues les deux salariés se retrouvent avec des salaires équivalents. Dans ma branche, 80 % de gens touchent le Smic. Or les compétences y sont réelles. On peut l'observer au moment des fer-

metures d'entreprises, à l'occasion des reconversions : les employés sont capables d'exercer des métiers complètement différents avec de réelles qualifications. Pourtant elles ont travaillé dans des entreprises pendant dix à quinze ans sans jamais avoir perçu de salaire digne de leurs aptitudes.

**Une piqueuse se situe au coefficient 100, tandis qu'une autre ouvrière dont un certain nombre de qualités – précision, adresse, méticulosité... – sont reconnues par l'entreprise se situe au coefficient 150. Cependant les deux femmes reçoivent le même salaire : le Smic et le Smic ! Si cette compétence n'est pas récompensée, c'est parce qu'un tassement s'est produit au niveau des salaires.**

**L. R. S :** *Comment s'explique cette stagnation des salaires ?*

**M. R. :** Elle est due au fait qu'il n'y a pas eu de politique salariale. Au niveau des accords d'entreprise, tous les ans, au moment des "négociations annuelles obligatoires" (NAO), les entreprises annoncent que dans une conjoncture économique dégradée, elles n'ont pas réalisé de résultats suffisants pour augmenter substantiellement les salaires. Alors si l'entreprise est tenue par la loi d'augmenter le Smic, elle n'est pas obligée d'augmenter les gens qui sont à 1,1 ou 1,2 Smic. La conséquence en est que les salaires des plus reconnus, parce qu'ils stagnent, se rapprochent du Smic. Depuis vingt à vingt-cinq ans en effet, on nous explique que le coût du travail en France et en Europe est trop élevé. C'est l'argument utilisé par les patrons et qui sert aujourd'hui de point d'appui au gouvernement dans son discours sur une supposée perte de compétitivité qui détruirait nos emplois. La crise nous montre aujourd'hui à quel point il s'agit avant tout d'un discours idéologique. Toutes les régions du monde – y compris celles où le coût du travail est peu élevé notamment parce que les charges y sont très faibles, voire tout à fait inexistantes – sont aujourd'hui

touchées par la crise. C'est toutefois un argument qui a été développé et s'est répandu comme une évidence dans l'opinion, et que les salariés ont fini par intérioriser. Du coup ces derniers ont cherché à exister différemment, notamment en développant leurs compétences. Auparavant, les salariés affirmaient : "j'ai un bon salaire, donc je suis quelqu'un". Aujourd'hui ils disent : "j'ai des responsabilités, donc je suis quelqu'un". Pourtant, à la fin, le salaire demeure identique.

**L. R. S :** *Pourtant, si en termes salariaux on constate une réelle homogénéité, peut-on en dire autant des conditions de travail ? Dans quels secteurs, dans quels métiers, les conditions de travail sont-elles les plus difficiles ?*

**M. R. :** Il est vrai qu'on observe de grandes différences si l'on s'attache aux conditions de travail : dans les usines, il y a ceux qui sont à la chaîne, d'autres qui sont responsables du suivi d'un atelier ou encore ceux qui s'occupent d'une grosse machine de production... Il y a donc des secteurs et des métiers plus difficiles que d'autres. Le stress par exemple, dont on pense souvent qu'il ne touche que les cadres, affecte aussi beaucoup les employés les plus modestes. Ceux qui sont à la chaîne par exemple. Aujourd'hui il s'agit probablement du facteur le plus important dans la dégradation des conditions de travail.

De manière générale, les formes de pénibilité sont très variables. Prenons l'exemple d'une femme de ménage. Elle se lève à 3 heures du matin, commence à 5 heures et travaille jusqu'à 7 heures. Puis elle repart chez elle avant de revenir en fin

*Dans mon secteur, par exemple, qui n'est pourtant pas réputé pour être le plus pénible, j'ai dû traiter le cas d'une usine fabriquant des chaussures de sécurité, Jallatte, victime d'une restructuration il y a deux ans.*

*Sur 250 personnes, environ 130 à 140 étaient reconnues en longue maladie parce qu'en retournant le cuir toute la journée, elles avaient fini par souffrir de graves blessure aux mains.*

de journée pour rester sur son lieu de travail de 19 heures à 21 heures. C'est tout aussi difficile que pour quelqu'un qui travaille huit heures de suite, qui est à la construction et porte des sacs de ciment ou encore répète à la chaîne le même geste toute la journée. Elle rencontre d'autres types difficultés, mais qui n'en sont pas moins très significatives.

Je viens d'évoquer les métiers dans lesquels la répétition du même geste est exigée. On y observe une forte proportion d'employés victimes de troubles musculo-squelettiques (TMS), de douleurs de dos, de tendinites... Dans mon secteur, par exemple, qui n'est pourtant pas réputé pour être le plus pénible, j'ai dû traiter le cas d'une usine fabriquant des chaussures de sécurité, Jallatte, victime d'une restructuration il y a deux ans. Sur 250 personnes, environ 130 à 140 étaient reconnues en longue maladie parce qu'en retournant le cuir toute la journée, elles avaient fini par souffrir de graves blessure aux mains. La pénibilité se trouve partout, partout et sous différentes formes. Des secteurs sont plus concernés que d'autres. Bien sûr, l'exemple le plus connu est la construction. Mais de manière générale, quels que soient les secteurs, dans les métiers dont je viens de parler, qui requièrent la répétition des mêmes gestes ou la station debout prolongée, les employés sont victimes d'une aggravation des conditions de travail. On a beaucoup entendu parler de la terrible situation des caissières de supermarché, mais par exemple dans les Vosges, j'ai visité une usine dans laquelle le contremaître chronométrait le temps passé par les employées aux toilettes. Il ne devait pas dépasser deux minutes. Au-delà de cette limite, les ouvrières se faisaient insulter. Dans le Nord, dans une usine de fabrication de costumes très chics, les employées à la chaîne pouvaient à peine bouger. La première ouvrière attrapait une veste sur un rail puis en piquait une partie, l'ouvrière suivante en cousait une autre partie et ainsi de suite, le tout à une cadence infernale, et à la fin, la veste était assemblée. Une absence, même très brève, dans de telles condi-

tions, entraînaît une paralysie totale de la chaîne : toute la fabrication du produit était stoppée. Ce fonctionnement crée une tension inouïe, alors qu'il est possible d'améliorer ces conditions de travail. Nous ne sommes pas obligés de vivre sous la dictature d'une hausse de la productivité, nous enregistrons déjà en France le taux de productivité le plus élevé au monde. En outre, miser sur la qualité du travail et s'appuyer sur les nouvelles technologies peuvent aussi nous permettre de modifier la donne.

**L. R. S :** *Comment les facteurs de la taille de l'entreprise, de l'origine ethnique et de la localisation de l'usine, déterminent-ils la fixation des salaires et les conditions de travail des ouvriers ?*

**M. R. :** La taille de l'usine est un facteur prépondérant : je préfère évidemment être ouvrier chez Total que dans une petite entreprise de dix salariés. Ensuite, les immigrés sont les premières victimes des conditions de travail inhumaines. Le secteur de la construction en est l'exemple le plus frappant. Dans le textile, j'ai visité une blanchisserie dans laquelle se côtoyaient des employés originaires d'Afrique noire, d'Afrique du Nord, de Chine. Les tracts y étaient rédigés en plusieurs langues. Ils travaillaient comme des chiens. On abuse aussi souvent des immigrés clandestins pour lesquels on ne paie pas de charges et qui sont corvéables à merci. Simplement sur le secteur d'Île-de-France, dans deux secteurs réunis, l'hôtellerie et la restauration, et la construction, on parle de 200 000 à 300 000 personnes en situation irrégulière. Si l'on évoque maintenant les disparités régionales, il existe évidemment des départements plus sinistrés que d'autres : le Nord, les Vosges où sont localisées de nombreuses usines de confection et des filatures. Mieux vaut être ouvrier en Île-de-France. Dans ces régions, le salaire moyen d'un ouvrier est le Smic, à condition d'y intégrer les primes. Si certains ouvriers reçoivent un Smic auquel s'ajoute tout naturellement les primes, d'autres ouvriers perçoivent un salaire en-dessous du Smic

– ils sont payés en-dessous de l'indice 100 ce qui est évidemment illégal – mais ils atteignent le Smic par les primes – primes de salissures, primes d'assiduité... Il s'agit pour l'entreprise de payer moins de charges puisqu'il n'en existe pas sur une grande partie des primes.

**L. R. S :** *Pourriez-vous, pour finir, dresser un tableau très rapide de la situation du syndicalisme en France et de l'implantation de la CGT ?*

**M. R. :** Tout d'abord, en France, le niveau de syndicalisation est faible : 8 % tout salarié confondu, 7 % dans le privé, 15 % chez les fonctionnaires. Ce sont les ouvriers qui sont les plus syndiqués. Ensuite, la présence syndicale varie selon les endroits. Dans le textile par exemple, la CGT est puissante dans trois régions : le Nord-Pas-de-Calais, la région Rhône-Alpes et l'Île-de-France. Les traditions politiques et culturelles locales sont déterminantes : dans l'Ouest, marquée par une forte tradition catholique, la CFTC est dominante. En ce qui concerne les secteurs, la CGT est très présente dans les services publics (SNCF, EDF), la Fonction publique et la métallurgie. Dans cette dernière, la CGT enregistre 100 000 adhérents – la métallurgie compte au total cinq millions de salariés. Plus globalement, après la chute vertigineuse du nombre de nos adhérents, les effectifs de la CGT stagnent depuis quelques années : nous comptons entre 700-000 et 800 000 adhérents. Dans les années 1980, 2 millions et demi de salariés étaient adhérents chez nous. On pourrait invoquer plusieurs raisons pour rendre compte de cette déperdition. Je voudrais insister sur l'une d'entre elles. Dans la société actuelle, si l'on souhaite bénéficier d'une évolution de carrière, monter dans la hiérarchie d'une entreprise, être membre de la CGT constitue plus un obstacle qu'un avantage. En Belgique, les salariés sont syndiqués à 80 %, comme dans les pays du Nord, ce qui est indispensable pour avoir accès aux allocations chômage. Alors qu'en France, ce qui motive l'adhésion, ce n'est rien d'autre que la conviction.

Nous devons probablement évoluer, ne plus nous situer seulement sur le terrain politique et revendicatif. Il nous faut réfléchir à d'autres modalités d'intervention auprès des salariés, peut-être en les assistant davantage, en fournissant des sortes de services individualisés aux personnes, en leur permettant par exemple de recevoir des conseils en

matière juridique. Je voudrais cependant nuancer le diagnostic répandu selon lequel le mouvement syndical français se trouverait dans un état critique : lorsque la situation sociale l'exige, les syndicats français restent suffisamment puissants pour organiser la mobilisation de millions de salariés comme on le constate à nouveau aujourd'hui. »