

par Mathilde Raspini,
secrétaire régionale
de la Filcea* du Latium

Le groupe Pirelli¹ a connu ces dernières années un vaste processus de restructuration et de réorganisation de la production. L'objectif était un plan de rééquilibrage général des choix de production, des niveaux d'emploi et de l'organisation du travail. L'initiative des ouvriers et des Conseils d'usine est intervenue dans ce processus par des luttes parfois très dures et par la négociation nationale de groupe². La conception et l'exécution du plan purent ainsi être négociées et contrôlées, l'objectif prioritaire restant la défense et le développement de l'emploi.

La première date essentielle de ce processus est l'accord de septembre 1973 sur les investissements et l'emploi. Cet accord conserve une grande importance politique parce qu'il a imposé à Pirelli les orientations en matière de production et d'emploi préconisées par le syndicat. Il représente ainsi le premier des accords signés

* Fédération C.G.I.L. des travailleurs des industries chimiques et assimilées.

dans les grands groupes qui sanctionne dans les faits le droit du syndicat à intervenir sur les programmes d'investissements, sur leur localisation et sur l'emploi. En effet, Pirelli s'engageait par cet accord à renforcer la production des câbles pour l'énergie, les télécommunications et la construction, la production de pneumatiques pour les transports publics et industriels et pour l'usage agricole, ainsi que la recherche en matière de télécommunications, de transports publics collectifs et de défense de l'environnement. Ces engagements s'appuyaient sur un programme d'investissements (1973-1977) de 128 milliards pour la réalisation de nouvelles unités de production dans le Mezzogiorno (2 200 emplois nouveaux), et dans le Nord (300 emplois nouveaux). Simultanément toutefois, l'accord prévoyait le recours à la Caisse de chômage pour certaines unités du Nord, où l'on entrevoyait déjà des difficultés pour la production et l'emploi.

En juillet 1975, à la suite de l'aggravation de la crise, Pirelli présenta aux syndicats un « programme de rééquilibrage de l'entreprise » fondé sur une série d'opérations de réorganisation, de restructuration et de reconversion sectorielle. Le nouveau plan prévoyait des coupes sombres dans l'emploi (4 000 suppressions en tout, comprenant les licenciements proprement dits, les auto-licenciements, les retraites anticipées et le blocage du *turn-over* pour la durée du plan). Il prévoyait aussi l'arrêt des engagements pris en 1973 pour le Mezzogiorno, par la suite de l'élimination de certaines productions « à organisation artisanale » (bateaux, canots, pneumatiques, pêche sous-marine), par la rationalisation de certaines chaînes de production considérées comme encore valables (tissus caoutchoutés, balles de tennis, bouillottes et gants de caoutchouc), et par la spécialisation « poussée » selon les produits dans les quatre établissements de pneumatiques (les voitures à Settimo Torinese, les poids lourds à Bicocca, les pneus pour l'usage agricole à Tivoli et les pneus « légers » à Villafranca Tirrena). Enfin, le programme de rééquilibrage parlait de 270 milliards d'investissements pour les cinq années 1976-1980. Les négociations avec le syndicat furent interrompues le 24 septembre.

Le 13 novembre, Pirelli annonça officiellement l'annulation de l'accord de 1973 et la mise en route de procédures de réduction du personnel.

C'était là le signal d'une nouvelle phase de l'initiative du patronat qui, après avoir eu recours de façon massive et généralisée à la Caisse de chômage (1973-1974), en venait à exiger explicitement des licenciements et des réductions drastiques de l'emploi. Le 12 décembre, on aboutit à un accord sur la révocation des licenciements, sur les modalités de recours à la Caisse de chômage et sur l'adoption de certaines formes de retraite anticipée dans les établissements considérés comme des « points de crise », concentrés autour de Milan et Turin-Superga. Il faut dire dès maintenant que les suppressions concernaient surtout, sinon exclusivement, la main-d'œuvre féminine. On peut en déduire aussi que la stratégie patronale visait à supprimer les activités exigeant le plus de main-d'œuvre, c'est-à-dire celles où les opérations manuelles sont les plus nombreuses, et à se débarrasser de la main-d'œuvre féminine afin de tendre plus directement au développement du travail de nuit.

L'accord permettait de repousser la menace contre l'emploi des femmes, grâce à un programme de réinsertion des ouvrières dans d'autres établissements du groupe mais dans la même région, réinsertion passant d'ailleurs par des stages de reconversion. C'était la première fois qu'était réalisée une opération négociée de mobilité inter-entreprises.

En mai 1976, on réexamina le plan, comme prévu. L'accord qui en résulta enregistrait des modifications importantes par rapport au plan précédent : l'entreprise renonçait à la spécialisation de la production dans le secteur des pneumatiques, levait partiellement la menace contre l'emploi, et relançait les initiatives industrielles dans le Mezzogiorno (1 800 emplois nouveaux d'ici à 1980 à Chieti, Pescara, Matera et Alghero). L'accord confirmait de plus la construction d'un nouvel établissement à Livourne, en remplacement de l'ancien, pour la production de câbles de télécommunications selon une technologie nouvelle, fondée sur les fibres optiques.

L'accord prévoyait un plan d'investissements de 300 milliards sur cinq ans et comportait aussi l'engagement pris par les parties de réaliser « une amélioration notable de la productivité ». Du point de vue de l'emploi, l'accord prévoyait une reprise moyenne du *turn-over*, grâce à sa réduction dans le Nord et à son accroissement proportionnel au Sud, avec 32 000 travailleurs employés en tout d'ici 1980.

Nous avons rapporté le déroulement du plan et de la négociation de groupe pendant les cinq dernières années parce que nous pensons que toute réflexion sur l'organisation du travail chez Pirelli doit prendre en compte deux choses. En premier lieu, la négociation nationale de branche; en second lieu, les tendances générales des processus de réorganisation et de restructuration qui n'ont pas seulement, on le sait, des conséquences sur l'emploi mais tendent aussi à modifier profondément l'organisation du travail et la manière dont est fournie la force de travail. Ce n'est sûrement pas un hasard en effet si, après cinq années de négociations sur le rééquilibrage du groupe et une fois résolus les problèmes les plus importants touchant au choix de production et aux points de crise, Pirelli a proposé de nouveaux modèles d'organisation du travail. Son objectif prioritaire est une augmentation substantielle de la productivité, mais aussi un projet d'intégration de la classe ouvrière à la logique patronale de la production.

Le déroulement de la négociation durant ces dernières années (contrats de 1971, 1974 et 1977) a provoqué de profondes modifications dans le système de classement et dans la grille de classification des travailleurs du caoutchouc. Les modifications portent avant tout sur la réduction du nombre des niveaux de qualification et sur le passage d'un système de classification fondé sur la définition des postes, à un système fondé sur les capacités et les aptitudes.

Il y avait douze catégories dans le contrat de 1968, dix dans celui de 1971. Elles sont passées à sept dans le contrat de 1974 et actuellement, après le renouvellement des contrats de mars 1977, il y en a toujours sept. Mais

il est prévu que la quatrième catégorie des employés et la troisième des ouvriers s'éteindront progressivement et de façon automatique. La réduction du nombre des catégories a provoqué et partiellement entériné une réduction substantielle des différences entre les diverses catégories. Elle a permis la réduction et la suppression des catégories inférieures d'ouvriers et d'employés, la suppression des qualifications spéciales (1^{re} Q.S. et 2^{me} Q.S.) et enfin une valorisation notable de la qualification professionnelle des ouvriers et du travail directement productif par rapport à la qualification des employés. En bref, il s'est produit une poussée de bas en haut et un resserrement de la grille autour des catégories élevées, pour les ouvriers, et moyennes pour les employés. On le verra clairement dans le tableau 1, même s'il ne concerne que la grille des travailleurs de l'établissement de Bicocca.

TABLEAU 1

ÉVOLUTION DE LA GRILLE DES OUVRIERS DE BICOCCA
(31 DÉCEMBRE 1974, 1975 ET 1976)

	1974	%	1975	%	1976	%
Ouvriers	6 839		6 375		6 190	
1 ^{re} Super (D)	1 613	23,5	1 645	25,8	1 670	26,9
1 ^{re} (E)	3 937	57,4	3 736	58,6	3 530	57
2 ^{me} (F)	949	13,8	730	11,4	689	11,1
3 ^{me} (G)	350	5,1	264	4,1	300	4,8