

« De nombreux accords d'entreprise, en Europe, prévoient une réduction du temps de travail dans l'entreprise, avec ou sans embauche compensatoire, financée sur la masse salariale de l'entreprise... Ce mélange de flexibilité et/ou de réduction du temps de travail négocié par secteur ou par entreprise pose globalement deux problèmes déjà bien connus et aux effets déjà maintes fois dénoncés :

-la dualisation des salariés entre ceux bénéficiant d'un régime de travail acceptable et ceux qui doivent subir des conditions de travail anormales et qui font déjà partie des groupes sociaux les plus défavorisés;

-la transformation du syndicalisme en organisation d'entreprise chargée de gérer chaque situation de travail particulière au sein de l'entreprise considérée comme un lieu clos, à protéger, à défendre, à promouvoir...

La focalisation du syndicalisme, sur un seul groupe -restreint - à défendre, le conduit nécessairement à perdre de son sens politique : son action, depuis la seconde guerre mondiale et à travers la dynamique des négociations collectives, avait permis une redistribution certaine des richesses entre classes sociales. Ne parvenant plus à exercer cette pression sur les classes sociales supérieures, va-t-il vraiment aujourd'hui se muer en un gestionnaire de la répartition de la pauvreté entre salariés?

De plus, prise au piège de la flexibilité, la réduction du temps de travail ne peut plus être étendue à l'ensemble de la société: négociée de façon "maison", elle engendre une diversité de statuts et de conditions de travail liée à la marche de chaque entreprise, ce qui casse toute dynamique classique d'extension des acquis des secteurs forts aux secteurs faibles. Et la flexibilité tous azimuts continue à créer des situations de "non-sens" sociaux : en RFA, en 1986, 2,4 milliards d'heures supplémentaires furent prestées, ce qui correspond à 1,4 millions d'emplois à temps plein!

Dès lors, modifier en profondeur les rapports sociaux liés à l'organisation du temps de travail ne peut se faire sans modifier les rapports de force qui existent entre patronat et travailleurs, entre classes sociales supérieures et classes sociales populaires ou sinon, la nécessaire solidarité envers les sans-emploi ne peut s'exprimer qu'entre salariés. Or il nous semble socialement inadmissible que tout ce qui reste encore de collectif dans nos sociétés-ce qui résiste à la folie des privatisations!- (services publics, grandes infrastructures publiques comme les routes, sécurité sociale dont le financement de l'indispensable solidarité en cas de perte d'emploi...) ne soient plus assumés que par les seuls revenus du travail, donc proportionnellement plus par les classes populaires. »

« Au fil des années, ce qui au départ, était une vocation et un plaisir, s'est vraiment compliqué. Bien sûr, on se dit qu'une fois « nommé », on pourra faire pleinement et plus efficacement son métier. Après avoir accompli les douze travaux d'Héraclès, on l'a eue, la nomination. Mais de nouveaux défis se sont alors présentés sous la forme d'un nouveau langage et de nouvelles dispositions inspirées d'un management partout en vogue dans le secteur privé : une vraie révolution copernicienne menée sous l'égide de sociétés privées de consultance, appliquée à l'enseignement comme à la poste ou aux trains ! Si bien qu'au fil du temps, un enseignant devenait de moins en moins un porteur de connaissances, une personne ressource et un expert en transmission mais , au contraire, un vulgaire gratte-papier, prêt à appliquer de nouveaux process bien détaillés sur des êtres humains qui doivent désormais entrer dans toutes les cases de compétences standard définies par des directives normatives. Sans oublier que, afin qu'il puisse mieux faire son travail, il sera bientôt évalué lui-même régulièrement par des notes de performances à partir desquelles sera estimée sa rémunération...

« Au départ l'idée que les étudiants (de facto : les jeunes) soient l'objet de toutes les attentions d'un service public m'a plu. Les missions de l'enseignement me semblaient claires, nous devions viser le bien-être, l'épanouissement et l'excellence, et surtout ne pas oublier de former des citoyens critiques. Mais j'ai eu très vite la sensation de me trouver dans une annexe du Ministère de l'Emploi, payé pour vérifier si l'étudiant pouvait passer au niveau supérieur de son plan de carrière. »