

SAÏD CHIKHI[\*]

**Le travail en usine[\*\*]**

▶ FICHE

1. Tous les indices témoignent de l'existence, dans notre pays, d'une crise profonde du travail. La critique de la logique du système productif reposant pour l'essentiel sur la rente pétrolière et l'intention du pouvoir central de remplacer cette dernière par du sur-travail, le débat autour de la déspecialisation des usines et la nouvelle orientation officielle tendant à substituer à l'importance des investissements celle des quantités à produire et de la productivité, enfin le rejet, au nom de l'efficacité, du populisme régissant la gestion de la force de travail indiquent tout à la fois les symptômes de cette crise du travail et la naissance de nouvelles formes de mise au travail.

Nous voudrions tenter d'analyser ici cette crise du travail et ces nouvelles formes de mise au travail. En anticipant sur nos conclusions on peut dire que la crise du travail provient du fait que le travail productif – ou le travail tout court – n'a pas été pendant longtemps la catégorie centrale de l'organisation de la production sociale ni au centre des préoccupations essentielles des managers de l'organisation industrielle et du pouvoir central. Concernant les nouvelles formes de mise au travail on peut dire que si elles se caractérisent principalement par l'introduction de nouvelles normes de travail, d'un nouvel usage des rémunérations et d'un nouveau mode disciplinaire, elles se heurtent toujours aux obstacles et aux contradictions du système social dont la logique profonde reste inchangée.

2. Le travail comme catégorie centrale n'a pu émerger dans le système productif algérien faute de quatre dimensions essentielles :

– une hiérarchie technicienne et une gestion "productive" de la force de travail,

- un fonctionnement stable et continu des ateliers,
- un processus d'unification entre la sphère du travail et l'espace de reproduction de la force de travail,
- un collectif de travail de type stabilisé et "fordien".

2.1. L'organisation du travail suppose, sous sa forme taylorienne ou fordienne, un encadrement capable de concentrer entre ses mains toutes les connaissances scientifiques nécessaires au bon fonctionnement technique du procès de production. Elle exige une hiérarchie technicienne capable grâce à ses compétences d'analyser les tâches, de déterminer la meilleure combinaison possible des moyens de production, d'adopter des méthodes de gestion performantes, d'innover en matière de normes de travail et de produire des formes de commandement efficace quant à l'application de ces normes de travail...

Les cadres dirigeants des usines algériennes n'ont pu remplir ce rôle. De façon quasi-générale, ils ont été plus soucieux de faire prévaloir leur autorité sur les collectifs de travail que d'améliorer la productivité du travail, ils ont été plus préoccupés de leurs relations avec leurs supérieurs hiérarchiques que d'utiliser au mieux les capacités et la créativité des collectifs du travail à maîtriser les technologies importées à grands frais.

Leur statut social ne dépendant pas de la productivité du travail obtenue dans l'usine mais étant entièrement déterminé par l'autorité qu'ils exercent comme de celle de la délégation de pouvoir dont ils sont investis, les cadres dirigeants ont occupé les fonctions administratives qui demeurent les fonctions privilégiées dans la hiérarchie instituée par le contrôle de l'Etat[1]. Ce faisant, ils ont délaissé les fonctions techniques et ont dévalorisé le travail productif.

De multiples effets s'engouffrent à partir de ce principal point. Les classifications des postes et les diverses grilles de rémunérations sont demeurées jusqu'à ce jour les gardiennes de l'organisation hiérarchique de l'usine ce qui veut dire que le poste occupé et la rémunération lui correspondant dépendent moins de l'effort productif que de la place occupée dans la hiérarchie. Phénomène plus significatif, aucune classification des postes ne prévoit d'évolution horizontale dans les filières techniques et de production, la seule

évolution possible demeurant la promotion verticale vers le haut de la pyramide organisationnelle.

On devine les conséquences d'un tel phénomène : les cadres, certes, mais aussi les techniciens et les ouvriers qualifiés cherchent à désertier l'atelier pour se retrouver dans les services de gestion où le prestige est plus grand, l'avancement plus rapide et le "capital de relations" plus facile à accumuler.

C'est ainsi que l'usine change peu à peu de figure. Les emplois administratifs gonflent démesurément et, phénomène plus important, l'ouvrier qualifié devient le chef d'équipe, le technicien le traditionnel chef de service et l'ingénieur le cadre gestionnaire et avec eux c'est toute la hiérarchie des compétences qui se transforme en une hiérarchie de chefs[2] donnant des ordres ou signifiant des refus et ce, loin des ateliers.

Dire que le travail productif n'est pas la catégorie centrale dans l'organisation de la production sociale équivaut à soutenir que c'est la "sphère de la rente" qui demeure déterminante en "dernière instance"[3]. Non motivé par la recherche d'une haute productivité de travail ni d'une légitimité fondée sur le savoir faire technique, le cadre poursuit sa promotion en direction du "bloc central", détenteur de la rente et seule source de légitimité. Quant au travailleur, il agit un peu comme un fonctionnaire salarié. Sa rémunération est complètement déconnectée de ses résultats de travail, ce qui entraîne une dissuasion de tout effort productif tendant à améliorer la productivité de travail. Il n'a pas intérêt au travail et ses diverses formes de résistances contribueront à faire de la surqualification un procédé courant[4] dans les usines et à faire croître son niveau de salaire plus rapidement que ne le justifieraient les gains de productivité de travail[5].

De fait, tout indique qu'aucun élément de la gestion de la force de travail ne semble, jusqu'en 1976-1978, pouvoir se définir dans l'optique de la productivité de travail comme critère d'organisation des procès de travail. L'essentiel est alors de faire travailler le plus de gens possible au prix les plus bas. Quant à l'ordre usinaire, il n'est qu'un ordre essentiellement disciplinaire, hérité en grande partie du modèle d'organisation sociale. En effet, que ce soit le règlement

intérieur, ou le système de rémunérations ou le système de notation et d'avancement, tout cela vise moins à obtenir des gains de productivité qu'à discipliner la force de travail. Le profil désiré n'est pas celui du "petit travailleur infatigable" mais celui du travailleur ponctuel, assidu et respectueux de ses chefs. Quand il faudrait promouvoir l'habileté, l'innovation et le talent ce sont, en somme, la moralité, la docilité et la soumission qui sont récompensées. Quand il faudrait promouvoir la responsabilité fonctionnelle au niveau des ateliers, c'est le service de surveillance de la gestion du personnel qui est développé.

Pour rendre compte de cette situation plusieurs hypothèses sont possibles. En premier lieu, il est vraisemblable que cette figure de l'usine ait répondu à la volonté des industrialistes de ne pas sanctionner sur le plan de la productivité du travail, une classe ouvrière en train de faire son apprentissage industriel. L'industrie est récente, les usines sont nouvelles et le management est encore dans l'enfance. Il est possible aussi qu'une telle gestion de la force de travail ait été menée de manière politique : la société est dans un état d'atomisation avancé, le chômage est immense et la situation est tendue socialement ; il fallait donc parer au plus pressé, répondre aux pressions populaires pour obtenir un emploi et un salaire et désamorcer les antagonismes sociaux et politiques. Dans ces conditions, la question de l'exploitation rationnelle et intensive de la force de travail ne peut qu'être difficilement posée.

En second lieu, on peut penser que ce choix qui consiste à éviter un degré élevé d'exploitation de la force de travail ait répondu à la stratégie des industrialistes. Le développement de l'industrie serait, dans ce cas, le "deus ex machina" capable d'étendre la base sociale des industrialistes et de renforcer les rapports de force à l'échelle de la société en leur faveur. Cette vision de l'industrie serait alors conçue selon un rapport mécanique entre le nombre d'usines et d'ouvriers et leur poids politique. Autrement dit, le critère de réussite politique serait lié au volume des investissements et à l'extension des capacités de production plutôt qu'à l'amélioration de la productivité du travail.

Mais en faisant de la seule multiplication des usines la tâche principale, les industrialistes ont montré à l'évidence qu'il n'a jamais

été question de se servir de l'industrialisation pour transformer les rapports sociaux qui la régissent ni l'ordre vertical qui la commande d'en haut. Aussi ont-ils contribué largement à reproduire les conditions structurelles du principe hiérarchique et de son corollaire, le système de "subalternité". Cette "subalternité" renvoie comme le note R. BAHRO à une structure objective qui engendre cette mentalité, à une échelle de masse, et détient en outre le pouvoir de répartir dans les catégories subalternes et de traiter comme tels jusqu'aux hommes qui sont intérieurement des êtres libres. Un subalterne est d'abord simplement quelqu'un d'un rang inférieur, qui n'a pas le droit d'agir ou de décider quoi que ce soit de sa propre initiative, indépendamment d'une compétence qui lui est attribuée d'en haut. C'est le principe de base de toute hiérarchie. Mais, quand ce principe détermine l'ensemble du comportement social de ceux qui lui sont soumis, quand l'ensemble du procès de leur existence se déroule essentiellement sous le signe de leurs différentes fonctions partielles, et subordonnées à l'intérêt d'un grand tout incontrôlable, la subalternité cesse d'être simplement la caractéristique d'une fonction subordonnée, pour devenir une propriété de l'individu qui accomplit cette fonction. Elle domine alors le comportement subjectif avec son corrélat immédiat : l'irresponsabilité dans les comportements plus généraux" [6].

2.2. Le travail comme catégorie centrale ne naît pas seulement d'une gestion productive et fonctionnelle de la force de travail. Il exige aussi un flux continu d'approvisionnements, sans ruptures ni à-coups et une circulation constante des pièces, des outils, des matières premières et des demi-produits.

Or la production est, de ce point de vue, loin d'être ordonnée et l'encadrement des usines s'est trouvé, de ce fait, dans l'incapacité de mettre sur pied des cycles de production continus et d'assurer un taux de marche régulier des machines. L'arythmie et la discontinuité du procès de travail est la règle générale des usines algériennes et résultent du fait que le rythme du travail est fréquemment perturbé par le manque de pièces détachées, les ruptures de stocks dues aux retards de livraisons de matières premières, d'organes, de demi-produits et d'équipements.

Le travail est ainsi constamment suspendu au gré de

l'approvisionnement et de l'arrivage des pièces de rechange. Il en découle alors une rapide détérioration des machines qui multiplie les pannes et les causes diverses d'arrêts de la production. C'est un immense bricolage qui s'organise et le parc-machine s'oriente inexorablement vers la rénovation et le renouvellement, le tout se traduisant par un pourcentage élevé d'arrêts-machines. Cette situation augmente à son tour le besoin en pièces de rechanges ainsi que la pression sur les services d'entretien lesquels n'occasionnent pas des immobilisations des machines pour des interventions à titre préventif mais sont de plus en plus confrontés aux dépannages et à la réparation perpétuelle des installations. Cette situation entraîne des déperditions énormes et une diminution du potentiel-machine par une durée assez longue des temps d'attente en pièces de rechange, en personnel de maintenance, en pièces à usiner sur le site et en intervention.

Les facteurs qui expliquent ces multiples perturbations du procès de travail sont essentiellement au nombre de trois.

Le premier renvoie évidemment à la faiblesse du tissu industriel. Le second renvoie au niveau général de qualification qui existe au sein des usines. Ce niveau est faible non seulement à cause de l'arrivée massive d'ouvriers non qualifiés mais aussi à cause des départs perpétuels des ouvriers qui ont pu accumuler une expérience professionnelle, le turn-over des ouvriers qualifiés étant très élevé de façon générale dans les ateliers et de façon particulière dans les services de la maintenance<sup>[71]</sup>. Un tel niveau de qualification et un tel turn-over ont évidemment des conséquences négatives sur l'état général du matériel. Le relatif "analphabétisme technique" des services-achats des usines et l'existence d'une lourde machine administrative bureaucratisée située au niveau des appareils centraux constituent le dernier facteur.

C'est assurément cette machine administrative qui constitue l'obstacle majeur pour le maintien d'un rythme effectif d'utilisation des installations. Les usines sont confrontées, en effet, à un véritable labyrinthe de procédures administratives et financières qui non seulement est générateur d'énormes pertes de temps et de surcoûts mais qui condamne aussi, et sans appel, toute tentative de disposer régulièrement des éléments nécessaires à la continuité de la

production[8].

Le problème principal des usines demeure donc celui des approvisionnements qui continue de désorganiser le procès de travail et ce, en multipliant les interruptions au niveau de la production. Le manque de pièces de rechange a pour conséquence un entretien défectueux, une usure rapide des installations et donc des pannes fréquentes. Le procès de travail présente donc par là même beaucoup de porosités, de temps "morts" atténuant la charge de travail rendant extrêmement difficile la soumission du rythme de travail à l'allure uniforme des machines et constituant des obstacles à l'émergence de la productivité du travail. L'autre conséquence de ces porosités est que celles-ci renforcent les difficultés de l'encadrement des usines à se soumettre le travail des ouvriers : le premier a beaucoup de mal à s'en tenir à l'aspect "performances" du rendement des équipements[9] et les seconds récusent, en retour, les innombrables irrationalités techniques du procès de travail pour mieux appuyer leurs résistances à la soumission de leur force de travail.

Ces multiples temps morts sont certes généralement compensés vers les fins d'années car il faut coûte que coûte atteindre les objectifs de production. La loi de la valeur est alors complètement niée et les coûts sont énormes : on installe des lignes de rattrapage, on augmente le volume des heures supplémentaires[10], on augmente la vitesse des machines, il y a de la matière qui se jette de nombreux outils qui se cassent et des rebus qui s'amoncellent. Résultat : cette "surchauffe" augmente encore l'usure des machines et... on revient alors à la case "départ" : périodes de repos et de travail lent[11] ! Au total la "fluidité" ordonnée d'un procès de production réduisant au minimum l'immobilisation improductive des installations et comprimant au maximum les "tees morts" du travail est quasiment absente dans les usines algériennes[12].

2.3. L'épanouissement du travail comme catégorie centrale exige le principe d'une articulation entre l'organisation de la production et la sphère de la reproduction de la force de travail. Autrement dit la régularité du fonctionnement de l'atelier ne doit pas se limiter aux périmètres de l'usine mais s'étendre au delà de l'espace de production. C'est ainsi que dans les pays développés, le cadre de l'existence quotidienne de la force de travail a été de proche en

proche modelé par la logique et les exigences de l'usine : la formation, l'école, le transport, le logement et l'administration ont été recomposés pour rendre la force de travail disponible là où le travail la requiert.

Ce processus d'unification entre l'espace du travail et l'espace hors-travail a connu, bien sûr, plusieurs formes historiques. L'époque de ce qu'on pourrait appeler celle du "patronat social" est connue : elle peut être liée au nom de SCHNEIDER qui, vers la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, assurait à ses travailleurs, en échange de leur soumission, outre la stabilité de l'emploi de très nombreux avantages sociaux tel que le logement et de réelles possibilités de promotion [13]. L'étape suivante introduit un changement : les deux sphères de travail et hors travail sont rigoureusement distinguées mais sans être pour autant des sphères étanches. Bien au contraire la société est mise à l'heure et les conditions d'existence des travailleurs connaissent de profonds bouleversements. Il s'est agi de faire en sorte que la vie des travailleurs demeure sous la "tutelle de l'usine" et que la société "ne doit présenter ni délai, ni obstacle, ni la plus petite résistance possible à la vitesse et à la relation" [14]. C'est le fordisme qui est le point d'achèvement de cette forme de développement du capitalisme moderne : l'"ouvrier fordien" est cet ouvrier ponctuel, assidu, régulier et qui, bien payé et bien stabilisé, augmente considérablement la productivité et entre, de plein pied, dans la consommation de masse [15].

Ce qui vient d'être dit du processus d'unification entre l'espace de travail et l'espace de reproduction de la force de travail ne s'applique pas du tout dans notre pays. Alors que la progression du salaire est un point fondamental du fordisme et est indispensable pour la hausse du "volume du marché", le salaire des travailleurs est ici très bas et il est de moins en moins significatif du point de vue des conditions d'existence des groupes ouvriers : la hausse de la demande en produits de consommation, loin d'enclencher l'élargissement du marché, se limite à la hausse des prix et à la reproduction des pénuries.

En outre, l'espace hors-travail qui se caractérise par l'inconfort ou l'absence de logement, les insuffisances de transport et les défaillances des services publics demeure, sous tous ces aspects,



complètement étanche aux exigences de la sphère productive.

Le temps de repos dans la vie hors-travail est notamment une donnée rare pour les ouvriers. Les 2 heures du transport aller et celles du retour, l'habitat qui ne permet pas de se reposer après le travail ou de se préparer au travail, les pans entiers de la vie quotidienne consacrés aux approvisionnements et aux démarches de toutes sortes constituent autant d'agressions permanentes et d'obstacles pour se ménager des temps de repos[16]. "Huit heures de travail, huit heures de sommeil et huit heures de loisirs", ces trois/huit célèbres qui expriment dans le temps la tripartition de l'espace entre la maison, l'usine et la ville sont totalement étrangers au vécu ouvrier algérien.

Ce vécu ouvrier met ainsi en évidence toute la distance qui sépare l'ouvrier algérien de l'ouvrier industriel occidental. Si pour ce dernier le capitalisme a consisté en une profonde modification des rapports de l'usine et de son "environnement" et en une recomposition de l'habitat, des consommations collectives, de la formation et des loisirs pour les mettre en communication avec l'espace productif, pour le premier sa mobilisation s'arrête aux portes de l'usine. Si on définit, à la suite de Gramsci et d'autres auteurs européens[17], "l'ouvrier fordien" comme un "ouvrier stabilisé" présentant "un mode de vie en rapport avec certains besoins du capital en matière de discipline ouvrière", l'ouvrier algérien est placé dans une situation sociale qui produit l'indiscipline et l'instabilité permanentes.

2.4. On devine alors les conséquences d'une telle situation sociale. Protestations, indiscipline, absentéisme, turn-over, révoltes individuelles et collectives, malfaçons et baisse de la productivité du travail sont alors les formes spécifiques par lesquelles les ouvriers réagissent, à l'intérieur de l'usine, au désordre et à son corollaire – l'injustice – qui structurent les rapports entre l'usine et la vie. Refusant que l'usine et la vie demeurent des sphères totalement contradictoires l'une à l'autre, les ouvriers exigent alors de l'usine d'"internaliser son extérieur" et accentuent leurs résistances pour que les questions de transport, de logement, de santé, de prix... pénètrent l'usine[18]. On devine aussi la figure ouvrière qui se dessine à travers ces résistances et ces revendications. C'est ce que nous appellerons

faute de mieux, l'ouvrier social [\[19\]](#).

Les résistances de cet ouvrier social ne sont pas orientées contre l'intensification du travail, contre les fortes cadences et la division accrue du travail mais elles sont dirigées contre les structures de la société globale et contre le sort qui est réservé à la reproduction de ses conditions sociales d'existence. Ses cibles sont l'inflation, l'absence de logements, l'insuffisance des transports, certes, mais aussi le "ktaff", le "piston" et le "ben-amis".

Ces résistances qui se déroulent exclusivement à l'intérieur de l'usine condamnent celle-ci à voir la productivité du travail diminuer, la qualité des relations de travail se détériorer et l'efficacité du système organisationnel remise en cause.

Les conditions de l'émergence du travail comme catégorie centrale ne sont donc pas réunies dans les usines algériennes. Parce que le procès de travail reste basé sur de multiples contradictions, entre l'atelier et le bureaucrate, entre les exigences de la continuité et les rythmes bureaucratiques, entre les "normes de production" et les "normes de consommation", entre l'épure de l'"ouvrier industriel" et l'existence réelle de l'"ouvrier social" l'usine est, à l'instar de sa société, le lieu du désordre et porte les germes d'une crise du travail. Il devient, après tout cela, bien difficile de faire jouer l'usine contre la société... car la première demeure, dans tous les cas, et au sens propre du terme, un "microcosme" de la seconde.

3. C'est dans le champ de cette crise de travail qui est en même temps une crise de société que doit être analysée l'exacerbation des conflits entre les diverses fractions sociales qui dominent et contrôlent les appareils d'Etat. Ce sont les industrialistes constituant une de ces fractions qui sont, depuis 1974-1975, les principales cibles de ces conflits. L'enjeu étant l'état des rapports de forces au sommet de la hiérarchie étatique, des critiques sévères commencent à être adressées à l'encontre de ceux qui attendaient de l'industrialisation l'hégémonie. On met en avant "le faible rendement du travailleur national comparé à celui des pays industrialisés", on développe les stéréo-types de l'ouvrier paresseux, indiscipliné et "assisté" par l'entreprise en matière d'avantages sociaux divers...

Au même moment, la bourgeoisie "privée" qui avait jusque là soumis "ses" ouvriers à des conditions impitoyables d'exploitation de la force de travail a fait de plus en plus admettre, à l'intérieur des appareils d'Etat, son projet de libéralisation de l'économie non sans avoir fait auparavant assimiler la misère et les pénuries au socialisme, l'anarchie et le gaspillage au secteur public[20].

3.1. Aussi au sens propre du terme, la recherche par les industrialistes d'une issue à la crise apparaît-elle comme une réaction contre les tentatives des autres fractions dominantes de les affaiblir. Après avoir démontré leur détermination à industrialiser le pays en implantant des usines partout et en élargissant considérablement la classe ouvrière et avec elle les contremaîtres et les cadres, ils doivent apporter maintenant la preuve de leurs capacités à gérer scientifiquement ces usines.

C'est ce qui marque l'émergence du projet de ces industrialistes qui consiste à régler la question posée, à savoir la productivité du travail. Ce projet qui date de 1976-1978 vise à aménager de nouvelles normes de travail, une nouvelle politique des salaires et un nouvel "âge disciplinaire" dans les usines, le tout devant se traduire par une nouvelle recomposition du collectif de travail[21].

Indication extrêmement précieuse, il est précisé tout au long de ce projet qu'un système de machines ne peut pas se gérer par des méthodes d'un autre âge et qu'il est désormais indispensable d'acquérir en même temps que ces machines les techniques de gestion et l'organisation du travail qu'elles nécessitent. Il faut donc réintroduire dans l'organisation du travail en place, certaines dimensions qui lui manquent comparée à l'organisation du travail des pays développés. Ce qui signifie en clair : mettre en place une organisation taylorienne du travail et réaménager les fondements de rapport salarial en vigueur dans les usines.

Clé de voûte de l'organisation taylorienne du travail, il s'agit avant tout de faire en sorte que le rythme de travail ne soit plus défini par l'ouvrier. Il est prévu, pour ce faire, la mise en place des "services méthodes" chargés d'élaborer les plannings de production, de déterminer la meilleure combinaison possible des moyens de production, de répartir scientifiquement les diverses opérations d'un

processus de production entre les postes de travail d'une chaîne de production, de fixer les temps alloués par ouvrier ou groupe d'ouvriers. Le tout doit évidemment permettre d'établir de nouvelles normes de travail susceptibles de faire produire le plus possible pour le moindre coût de production.

Il ne suffit pas de disposer du temps de travail des ouvriers en leur fixant des temps alloués pour réaliser une tâche bien définie, il faut s'assurer de la soumission du travail ouvrier en réaménageant l'ancien système des rémunérations. Ce dernier est caractérisé par l'absence de relations entre le salaire et les résultats de travail : le salaire de base est intangible, il est défini par la seule classification au poste et varie exclusivement en fonction du temps passé sur les lieux de travail. Or en l'absence de liaison entre le salaire et le résultat de travail, l'ouvrier n'est pas stimulé pour améliorer la productivité du travail et pour dépasser les normes de production. Les rémunérations doivent donc devenir des instruments de stimulation au travail ; il est prévu, dans cette optique, une nouvelle politique salariale pour promouvoir l'accroissement de la productivité et ce, en mettant en place une méthode d'évaluation individuelle et collective des résultats de travail.

Une double finalité caractérise ce nouveau système de rémunérations. Liant désormais le salaire à un programme de travail qui suppose non seulement une production mais aussi une durée pour l'accomplir, ce système tend à faire accroître la productivité du travail et, en même temps, à émanciper cette dernière des diverses formes de résistances ouvrières : il s'agit de faire renoncer les ouvriers à la paresse, à l'absentéisme et au freinage[22]. Ce qui est en jeu c'est bien de triompher de la "flânerie" ouvrière et de faire en sorte que la valeur de la force de travail ne soit plus l'enjeu de rapports de forces dans les ateliers : " l'importance de l'enjeu montre que la politique des salaires ne saurait se contenter de mesures ponctuelles et improvisées répondant à la pression organisée ou non, exercée par les salariés pour améliorer leurs revenus"[23] est-il précisé dans le projet.

En outre, la détermination des normes de travail et l'instauration de ce nouveau système de rémunérations vont conjuguer leurs effets pour faire apparaître les excédents de main-d'oeuvre qui tout en

accroissant les charges de l'usine, diminuent sa productivité. Il ne faut donc plus accepter que cette dernière soit freinée par des surcharges de personnel comme cela a été le cas jusqu'ici. Après la recherche d'une soumission du travail ouvrier c'est donc à une économie d'emploi que ce projet d'accroissement de la productivité va aboutir. Si la finalité de l'industrialisation était, au départ, la résorption du chômage, il s'agit, désormais de valoriser le capital avec moins de bras[24]. Un tel objectif ne fera d'ailleurs qu'asseoir encore mieux la disciplinarisation de la classe ouvrière dans le travail. En effet la menace de redéploiement ou de réduction de la main-d'oeuvre que cette économie d'emploi implique ne peut qu'inciter ceux qui ont un poste de travail à travailler plus, mieux et plus vite.

C'est sous le signe de la productivité du travail que sera désormais placée le mode disciplinaire de la force de travail. Ici c'est le mode disciplinaire atténué codifié par la "GSE" qui est directement en jeu. Celle-ci qui a été conçue comme une institution de compromis entre les ouvriers et les dirigeants des usines pour instaurer la "paix sociale" n'a pu inhiber les résistances ouvrières ni ajourner les conflits dont l'industrialisation était grosse. Les commissions paritaires de discipline qui devaient tempérer les relations d'autorité sont devenues, sous les pressions ouvrières et la peur des dirigeants de les affronter, laxistes : il est proposé donc un accroissement du pouvoir disciplinaire de l'usine lequel ne doit plus garantir l'emploi à ceux qui sont peu productifs quantitativement et qualitativement[25]. "Gérer une entreprise ne peut plus devenir une perpétuelle palabre avec les collectifs de travailleurs" telle est la nouvelle orientation de la discipline du travail qui doit supplanter la forme "atténuée" de l'orientation antérieure, celle de la GSE.

Voici introduite la finalité nouvelle de la discipline d'usine : l'ouvrier obéira désormais à un rythme de travail déterminé par les exigences de la productivité cette dernière étant évaluée par la fixation des tâches de chaque ouvrier, de l'usage optimal des équipements et de l'étude des temps élémentaires.

De là le bouleversement qui doit s'opérer dans la recomposition du collectif du travail et de l'encadrement qui le dirige. En effet les exigences de la mise en place de tout ce projet n'a d'efficacité productive que si le critère organisationnel l'emporte sur celui de

l'autorité et que si la compétence remplace "les carences ou la facilité et la permissivité". Autrement dit l'introduction de normes nouvelles de travail et de productivité a trait ici à la hiérarchie et à sa qualité. Celle-ci est appelée à passer du stade de l'administration des effectifs et de la production à celui plus technique de l'organisation des forces productives et de l'usage intensif de la force de travail. Elle est appelée à être jugée selon sa réussite des programmes de production et selon ses réalisations de taux de productivité plus élevés et non plus, comme au stade actuel, selon ses valeurs bureaucratiques de chefaillon dérisoire[26]. Indiquons au passage que l'ancien ministre de l'industrie, qu'on pourrait qualifier de chef de file des industrialistes, a adressé, en 1977, à toutes les usines une circulaire ayant pour objet : "lutte contre le régionalisme, l'esprit de clan, le népotisme"[27].

Tels sont, à grands traits, les axes principaux du projet des industrialistes dans leur recherche d'une issue à la crise. Il s'agit là de la première tentative de penser scientifiquement l'organisation du travail. Cette tentative constitue une rupture en ce qu'elle entend rompre avec l'ancienne organisation bureaucratique du travail et les valeurs sociales qui lui sont liées en fondant un nouveau système basé sur la réhabilitation de la valeur du travail et sur la recherche obstinée de la rationalité économique.

Il est clair que cette issue s'oriente en direction de l'organisation du travail de type taylorien et de rapport salarial de type capitaliste. Ironie de l'histoire : des références à l'OST de Taylor et à Lénine servent ici de doctrine au secteur d'Etat dominant[28]. Cette issue à la crise d'une société en perpétuelle recomposition et d'un rapport salarial structurellement bloqué est sans doute à ce prix. Il n'en demeure pas moins que cet engouement pour ce procès de travail de type taylorien réduit l'ensemble des problèmes du travail et de la société à des problèmes d'organisation. Le projet des industrialistes affecte à l'organisation taylorienne une nature exclusivement technique sans considérer que le système Taylor n'a fait que travestir les mécanismes de l'exploitation sous les masques de la rationalité.

On comprend alors la signification profonde de l'issue recherchée par les industrialistes : pour pouvoir maintenir l'état des rapports de force au sommet de la hiérarchie, ils envisagent de changer le rapport de

force dans les usines. Ainsi restitué dans sa dimension sociale, tout ce projet traduit clairement une volonté systématique d'annuler ou de circonscrire toutes les formes de résistances ouvrières.

3.2. Nous assistons à un tournant important, en Algérie, depuis 1980. Une critique extrêmement sévère a été faite à la conception d'ensemble qui a présidé, au cours de la décennie écoulée, au "modèle de développement" : celui-ci n'aurait pas produit tous les effets d'entraînements et d'intégration, ni évité la chute de la productivité du travail, ni réglé les "problèmes sociaux" de la population... Refusant, par ailleurs, la formule du "capitalisme d'Etat", les instances centrales ont décidé de promouvoir et de développer le projet de la bourgeoisie privée[29]. C'est dans ce contexte précis que doivent être analysées les dernières mesures prises dans le cadre de la rationalisation en cours. Beaucoup de faits témoignent de la volonté systématique du bloc central de fonder l'expansion non plus sur la croissance des effectifs mais sur la rationalisation du procès de travail. On peut considérer cette nouvelle période comme celle de l'émergence d'une offensive contre la détérioration de la productivité de travail d'une part et d'un nouveau cycle disciplinaire directement articulé sur le procès de travail d'autre part. Mise à jour d'un ordre productif optimum et instauration d'un nouveau rapport salarial, tels sont les axes de la stratégie mise en oeuvre.

La première décision pour combattre la détérioration de la productivité du travail a consisté en un aménagement de la politique des salaires. C'est d'un usage taylorien du salaire dont il s'agit. Une prime de rendement dite collective et devant varier de 0 à 30 % du salaire de base proportionnellement à une augmentation de la production est appliquée depuis 1981. Le but recherché est l'augmentation de la productivité qui doit se traduire par une diminution du rapport des salaires aux produits. Cette prime "stipulante" a pour but de relever la tension productive dans un groupe homogène par un effet de surveillance mutuelle des ouvriers lesquels doivent empêcher ceux qui sont "à la traîne" de profiter par le biais de cette prime collective de la productivité des "fonceurs". Ce dispositif se conjugue avec la présence d'une autre prime individuelle dite de rendement, celle-ci sanctionnant de fait plus le comportement de l'ouvrier que sa productivité. Avant de voir ce dernier point, signalons que diverses

décisions de relèvement des normes de production ont été prises dans les usines.

Le deuxième aménagement du procès du travail constitue sans aucun doute le noyau central de la réforme en cours. L'accent est mis sur les sureffectifs et la pléthore du personnel actuellement en place dans les entreprises. On a réduit de façon draconienne l'embauche et on ne remplace plus les ouvriers qui partent à la retraite. On a mis en place des comités régionaux d'effectifs sans l'accord desquels il ne peut être procédé de recrutements nouveaux et avec lesquels les directeurs du personnel des usines sont chargés de résorber le personnel pléthorique. Des directives sont adressées au même moment aux usines pour raisonner en termes de "norme-homme-poste de travail" et de mettre en place des cellules "Normes et Méthodes" pour une utilisation optimale de la force de travail. Mutations, reconversions et rétrogradations sont prévues pour ce faire[30].

Il semblerait toutefois que de telles méthodes de "dégraissage" des effectifs aient quelque peu buté sur le comportement des directeurs d'usines et sur les résistances ouvrières, la réduction de la force de travail étant une pratique jusque là étrangère aux uns, la garantie de l'emploi étant la revendication des autres. Cela suppose donc que l'efficacité de telles méthodes ne peut être obtenue que sous la pression des autorités centrales. Avec la mise en place prévue d'un comité national qui serait chargé de la compression des effectifs, c'est, d'après les travailleurs, vers l'atteinte à la garantie de l'emploi, jugée abusive, que l'on semblerait s'orienter.

Il n'en demeure pas moins que de telles tentatives renforcent la discipline du travail, et, par la menace de licenciement clairement déclarée par les dirigeants d'usines et les injonctions centrales, incitent ceux qui ont un poste de travail à accroître la productivité et à se tenir bien "tranquille". L'insécurité de l'emploi constituerait, dans ces conditions, le plus sûr bâillon qui soit pour les revendications et le mode le plus efficace pour la discipline du travail.

Tout comme pour l'emploi qui doit cesser d'être un simple moyen de donner du travail, l'usine doit également cesser de faire du social aux dépens de l'économie. Les instances centrales tentent de mettre fin à



ce qui a été pendant longtemps caractérisé par des dirigeants d'usine comme un dysfonctionnement de nature politique : celui d'avoir engendré au niveau symbolique des représentations tendant à faire croire aux ouvriers que l'usine est la leur[31] et qu'elle doit procurer ce que la société ne peut leur donner. Ici c'est le statut de l'entreprise qui est en jeu. Les instances centrales et les dirigeants d'usine veulent revenir suivant le modèle occidental à la catégorie d'entreprise comme unité de production économique et mettre fin à la constitution d'îlots de bénéficiaires d'avantages sociaux au sein des usines. Cela veut dire que ces dernières doivent laisser à "l'environnement" ses fonctions de reproduction de la force de travail. Résultat : les coopératives de consommation sont sur le point d'être systématiquement supprimées au sein des usines et il est question de transférer les services de transport à des organismes extérieurs à l'entreprise ; il resterait les centres médicaux sociaux et les cantines en jeu...

Au même moment c'est l'espace hors-travail qui est lui-même devenu l'objet des interventions des instances centrales. Précisons que c'est au moment où émerge la productivité du travail comme critère d'organisation des procès de travail que la "ville" est elle-même l'objet de rationalisation. Il s'agit de faire de cette dernière un espace de "mobilisation" de la force de travail et pour ce faire, on organise mieux les flux de circulation, on perce de grands axes, on multiplie les grandes surfaces, on fait de l'hygiénisme, on met en place des horloges, on construit des parcs de détente, on donne la priorité à la consommation et on détruit les bidonvilles ouvriers et populaires. Tout cela participe indubitablement à une sorte d'"eugénisme" de la force de travail et à sa mise au travail.

Cette stratégie de mise au travail et cette volonté actuelle d'accroître 'la productivité du travail ne poursuivent pas des objectifs qui seraient à dominante uniquement économique. Elles s'accompagnent aussi d'une volonté ferme de reprise en main et d'une transformation des rapports de force dans les usines. Nous assistons depuis 1980 à un renforcement de l'arsenal disciplinaire dont la finalité est de discipliner la classe ouvrière et de la rendre malléable au point de se couler dans les exigences de la productivité.

La commission paritaire de discipline a subi des changements quant

à son fonctionnement et à ses attributions et ce dans le sens du renforcement du pouvoir disciplinaire des dirigeants d'usines. Il est demandé à ces derniers de sanctionner davantage les manquements à la discipline et aux règlements intérieurs. Ici les sanctions pleuvent, là elles sont moins nombreuses mais elles sont plus expéditives, là encore on confectionne un nouveau mémento disciplinaire.

On est parti en guerre contre l'absentéisme. Cette guerre a pris l'aspect d'une campagne nationale et les services de sécurité se sont même substitués aux directeurs des usines pour combattre ce qui a été qualifié de "fléau social". Les retards et les absences sont vigoureusement sanctionnés et toutes les primes, ainsi que les systèmes d'avancement, de notation et de promotion, sont liés à l'assiduité et à la ponctualité. On a procédé à la transformation des assurances sociales pour en faire aussi une arme disciplinaire. Face à l'ébullition du monde ouvrier – 10 fois plus de grèves pour 4 fois plus d'emplois entre 1970 et 1980 – les instances centrales ont décidé aussi d'étoffer leur quadrillage institutionnel en promulguant une loi codifiant les différends collectifs de travail et de faire prendre toutes les dispositions pour que les "journées de grèves ne soient plus payées et de fermer les cantines au niveau des entreprises dont les travailleurs sont en grève"[\[32\]](#). Quant aux dénouements des grèves, ils sont plutôt marqués, ces dernières années, par une dureté accrue. Ce contrôle social autoritaire constitue à proprement parler un retour à des pratiques disciplinaires rappelant le début du XIX<sup>ème</sup> siècle européen...

4. Quel constat et quelle conclusion tirer des premières applications de cette stratégie de mise au travail qui combine une issue à caractère économique et une autre de nature autoritaire ?

Il faut indiquer, en premier lieu, que nous assistons aujourd'hui à une tentative globale de transformation des rapports sociaux en Algérie. Cette transformation viserait à faire prendre en charge ces rapports sociaux jusque là articulés à la sphère de la rente par la sphère de la production. Autrement dit, ces rapports sociaux ne se définiraient plus par la ponction sur les ressources pétrolières et la redistribution de la rente mais d'après l'extorsion de sur-travail.

Cela dit quelques précisions complémentaires doivent être apportées.

La productivité a augmenté ces deux dernières années[33] mais cet accroissement repose uniquement sur l'intensité du travail car aucune transformation radicale des conditions de travail ni aucune amélioration de l'organisation du travail n'ont encore vu le jour. Les conditions pour la rationalisation du procès de travail sont encore absentes et les usines se trouvent toujours dans l'impossibilité de s'émanciper de leurs problèmes d'approvisionnements. Le procès de travail est, de ce point de vue, toujours confronté à ce qui a été nommé ailleurs et pour d'autres endroits un "taylorisme arythmique"[34].

La productivité a augmenté parce que l'intensification de travail a procuré lors des premières applications des primes de rendement une hausse des salaires mais les ouvriers n'ont toujours pas assez pour se reproduire et pas assez pour modifier qualitativement leur panier de consommation. Alors cet "ouvrier social" va-t-il se voir expulser de l'usine dont il a jusque là occupé le devant de la scène ? Comment réagira-t-il lorsque les dirigeants d'usine décideront d'augmenter encore les normes de production ?

Une attention accrue est accordée au rendement et à cette fameuse "loyale journée de travail" de Taylor mais toutes les tares du système semblent être rejetées principalement sur les ouvriers.

Enfin un projet de rationalisation de travail existe bel et bien mais personne ne semble se donner la tâche de penser une autre usine, d'autres rapports de travail où le travail se nourrirait de la parole ouvrière et où l'efficacité productive irait de pair avec la démocratie.

## Notes

---

[\*] Maître-Assistant à l'Institut de Sociologie - Alger.

[\*\*] Cet exposé et la synthèse d'un article écrit en Septembre 1983 et en

instance de publication et des résultats d'enquête sur le CVI de Rouiba devant illustrer une thèse en cours.

**[1]** La répartition des cadres est, au CVI, la suivante :

	1976	1977	1978	1979	1980
<i>filière technique</i>	28	47	57	58	68
<i>filière administrative</i>	50	69	79	76	74

**[2]** Les "directs" c'est-à-dire ceux qui sont directement productifs et les "indirects" c'est-à-dire ceux qui sont occupés à des fonctions administratives et de soutien se répartissent de la manière suivante :

	Contrat	1976	1978	1982	mars 1984
<i>Directs</i>	2.113	1.364	1.790	2.646	2.875
<i>Indirects</i>	805	3.051	4.010	6.158	6.710

**[3]** L'analyse de l'économie de l'Algérie en terme d'économie rentière a été déjà faite par plusieurs auteurs. Signalons un article récent sur la question : N. EFTEKHARI, *Peuples méditerranéens* n° 26, janvier-mars 1984.

**[4]** Cette surqualification s'effectue à travers des promotions à "caractère salarial". Celles-ci ont été nombreuses au CVI / il a été procédé, de 1978 à 1983, à 4.088 promotions dont 2.282 "avec changement de catégorie professionnelle".

**[5]** Voir sur ce point, S. P. THIERRY : "la crise du système productif algérien".

**[6]** R. BAHRO : "Je continuerai mon chemin" Maspéro - 1979. pages 83-84.

**[7]** Le CVI a dû recruter, entre 1978 et 1983, 8.244 agents pour n'en garder finalement que 4.414. Ses effectifs sont de l'ordre de 10.000 mais le dernier numéro de recrutement a atteint, en septembre 1984, le chiffre de 35.000 ! Les taux de turn-over sont :

1978	1979	1980	1981	1982	1983
22,56	20,63	16,99	17,39	14,44	17,45

Conséquence ultime de ce turn-over : on recrute des régleurs français (OP) dont le salaire équivaut à 15 fois celui du régleur algérien et dont le revenu annuel pourrait former 94 régleurs à raison de 53.001 DA par stagiaire. Autrement dit on recrute des assistants techniques étrangers "ouvriers ou "techniciens" pour se prémunir de l'hémorragie des ouvriers algériens qui partent en raison de leur faible salaire !

**[8]** EL-KENZ A. a apporté beaucoup de précisions sur ce point dans sa remarquable thèse ; "Monographie d'une expérience industrielle en Algérie. Le complexe sidérurgique d'El-Hadjar - 1984. Indiquons pour le CVI les remarques

suivantes relevées dans le journal de l'entreprise ("El-Marakeb" n° 20 - janvier-février 1980) : "En ce qui concerne les approvisionnements, plus de 1200 articles ont été en rupture de stock à la fin du mois de mars 1979. Cette situation avait provoqué un retard dans les engagements et les livraisons de véhicules qui avaient atteint respectivement - 229 et - 672 véhicules. Cette situation était due à l'épuisement de l'AGI 1978 dès le mois de juin et au retard dans la mise en place de l'AGI 79 aggravée par l'application de l'avis 01 des finances qui a doublé le délai de dédouanement en allongeant le circuit des documents". Concernant les perspectives 84-87, le journal précise encore : "Le programme de montée en cadence de la production au CVI prévoit la réalisation de 10.500 véhicules à partir de 1987 au lieu de 15.000 véhicules en 1985 prévus dans le document du 23 mai 1978. Ceci pour tenir compte du retard pris dans les investissements. Ce schéma devra être retenu si la tendance actuelle à la complication des formalités administratives se poursuit dans le même sens. En effet... le moindre ouvrage qu'il était possible de réaliser en 6 mois dans la période 70-74 ne peut se faire actuellement que dans un délai de 2 ans et, évidemment, le coûts sont multiplié par un coefficient proche de celui de l'allongement des délais".

**[9]** Etant donné l'état défaillant des machines et des montages, l'encadrement ne peut, en effet, déterminer, pour la majorité des opérations, des temps stabilisés (dits temps 3) et il lui arrive, même souvent, de modifier ces temps stabilisés en temps provisoires (dits temps 2). Cela veut dire que le procès de travail est tellement perturbé (matériel en mauvais état, articles non conformes...) que le "chronométrage" donne lieu, au CVI, à des analyses grossières et à des mesures assez lâches des temps alloués aux diverses opérations du travail ouvrier.

**[10]** En 1983, Les heures supplémentaires sont, au CVI, au nombre de 57.761 en janvier et de 44.587 en février. Ce nombre passe à 73.899 en novembre et à 102.009 en décembre.

**[11]** Il suffirait, à ce propos, de suivre les taux mensuels de production au CVI. Voir notre thèse en cours.

**[12]** Ces "temps morts" qui correspondent à l'ensemble des déperditions de la journée de travail atteignent annuellement l'ordre de 20 % des heures de fabrication au CVI.

**[13]** Voir M. PERROT : "les trois âges de la discipline industrielle dans la France XIXème 2 siècle".

**[14]** Expression que nous empruntons à MURARD L. et ZYLBERMAN : "le petit travailleur infatigable". Recherches 1976.

**[15]** Voir, à propos du "fordisme" : CORIAT B. "L'atelier et le chronomètre". Bourgois 1979.

**[16]** Voir EL-KENZ - thèse citée.

**[17]** BLEITRACH D. et CHENU A. "l'usine et la vie". Maspero 1979. J. P. DE GAUDEMAR : "la mobilisation générale". Champ urbain 1979.

**[18]** J. P. GAUDEMAR - op. cité.

**[19]** La notion d'"ouvrier social" de A. NEGRI "la classe ouvrière contre l'État" Galilée - 1978. Cette notion a été reprise par différents auteurs dont J. P. DE GAUDEMAR. Nous la reprenons à notre tour mais dans un sens complètement différent.

**[20]** Sur la bourgeoisie privée et son évolution, voir LIABES D. : "Naissance et développement du secteur privé industriel en Algérie". ESESS - Aix-marseille, 1982.

**[21]** Les éléments essentiels de ce projet se trouvent dans :  
 (a) - "Programme de travaux portant sur l'amélioration, la conception et la mise en place de système de gestion au sein des entreprises socialistes sous tutelle du ministère des industries légères". Décembre 1978.  
 (b) - "La mise en oeuvre d'une politique salariale, l'action à entreprendre pour promouvoir une politique de la productivité, l'organisation de la gestion et les problèmes sous-jacents à l'ensemble de ces actions" (sans date).

**[22]** "Le résultat devient la base de la rémunération. Celle-ci va évoluer en fonction directe du résultat obtenu. Elle croîtra lorsque la production augmentera, elle diminuera si le résultat, tel que fixé et évalué, vient à diminuer. Tous les facteurs dont le travailleur est maître directement, influenceront, ainsi, directement, sur le niveau de sa production et, corrélativement, de sa rémunération. (C'est nous qui soulignons). En particulier, le travailleur indiscipliné ou celui qui a une tendance à l'absentéisme se sanctionnera lui-même. En effet, le programme de travail suppose non seulement une production donnée, mais une durée pour l'accomplir. L'absentéisme qui jusqu'ici ne se traduisait que par une ponction sur le salaire proportionnelle au nombre de jours d'absences devient un facteur de baisse de la rémunération... Il apparaît ainsi à travers l'exemple de l'absentéisme qui constitue l'un des fléaux actuels de notre production, que le salaire n'est plus une rémunération garantie..." Cf. "La mise en oeuvre d'une politique" p. 56.

**[23]** Cf. "La mise en oeuvre d'une politique" p. 62.

**[24]** "Jusqu'à présent la dominante de toutes les décisions économiques était l'emploi... il est désormais indispensable de s'interroger sur le maintien d'activités peu productives et qui, par voie de conséquence, n'induisent pas d'emplois... En introduisant le critère de productivité, il devient impossible pour l'entreprise, d'accepter des situations dans lesquelles la productivité peut être freinée par des surcharges de personnel ou de s'imposer un fonctionnement dans des conditions anti-économiques". Idem - p. 81.

**[25]** Voir "Rapports sur les problèmes financiers de l'industrie socialiste" Vol. 2. Inflation et financement du développement. pages 106-107.

**[26]** Indication très précieuse, le projet prévoit, outre une résistance ouvrière, une résistance de la part des cadres et de l'"environnement".

**[27]** Circulaire du 12/02/1977.

**[28]** Ces références à Taylor et à Lénine se trouvent dans "programme des travaux" et la doctrine d'un état "fort" dans "la mise en oeuvre d'une politique". pages 98-102. Il est précisé dans ce dernier document que la contradiction principale passe entre tous les travailleurs d'un côté et le secteur privé de l'autre.

**[29]** Sur l'offensive de la bourgeoisie privée, et les critiques faites au "modèle de développement" on peut consulter BENACHENHOU A. "Stratégies sociales et développement économique".

**[30]** Décision n° 113/CAB du 16/02/1984 et circulaire n° 03/CAB du 16/02/1984 du ministère des industries lourdes.

**[31]** Voici l'interview d'un cadre qui résume parfaitement ce point, lequel est partagé par la quasi-majorité de ses collègues : "Nous avons connu un certain nombre de dysfonctionnements qui n'ont pas du tout facilité notre tâche. Ces dysfonctionnements sont essentiellement à caractère politique. Nous disposions pratiquement de la même organisation que dans les usines européennes mais au niveau social et humain, c'était complètement différent On a tout fait pour qu'il y ait une coupure entre les ouvriers et les cadres et comme il est plus facile de contrôler les cadres qu'un mouvement ouvrier, on a dit aux ouvriers que l'usine leur appartenait. Les ouvriers étaient résignés pendant longtemps : ils étaient mal payés mais ils considéraient effectivement que l'usine était à eux. Mais ce n'est plus le cas depuis quelques temps : ils revendiquent beaucoup et se disent que ce sont les cadres qui bloquent la résolution de leurs problèmes. Les cadres ont été mis à l'index alors qu'ils étaient dans l'impossibilité de régler quoi que ce soit pour les ouvriers... Il faut cesser de faire de la démagogie et la situation ne peut plus durer ainsi..."

**[32]** Voir notre article : "la classe ouvrière aujourd'hui en Algérie" - Temps Modernes n° 432/433 - 1982.

**[33]** Voir le document du ministère du travail "Les salaires dans le secteur public 1980-1982" qui précise que "le rythme de croissance de la productivité du travail dépasse celui de l'évolution du salaire moyen pour la période considérée de sorte que la plupart des secteurs d'activité ont amélioré (c'est-à-dire diminué) la relation salaire/production" page 40.

**[34]** URGENCE : "Un taylorisme arythmique dans les économies planifiées du

centre" - Critique de l'économie politique n° 19 Avril-Juin 1982.