

LOI TRAVAIL E LOI PÉNICAUD: L'ACCELERAZIONE PADRONALE PER ADEGUARE LE CONDIZIONI DI LAVORO AGLI ATTUALI RAPPORTI DI FORZA

(Prospettiva Marxista – novembre 2017)

Negli ultimi due anni, le condizioni di lavoro del proletariato francese sono state oggetto di attacchi pesanti e ripetuti. Una vera e propria accelerazione ancora in atto, dettata dai rapporti di forza ora estremamente favorevoli al capitale, a causa della quale il mosaico delle condizioni di lavoro in essere nel 2017, risulta irriconoscibile rispetto a quello del 2015.

La volontà del presidente francese Macron di spingere ulteriormente l'acceleratore sulla demolizione delle garanzie conquistate dal proletariato francese, impone di fare un resoconto di come questo attacco (di cui Macron ha ricevuto il testimone dal precedente governo) ha avuto inizio, di come si è dispiegato, e di come, di volta in volta, il proletariato francese ha risposto.

Hambach: un momento di verifica

Sono passati poco più di due anni da quando la borghesia francese è riuscita ad intaccare l'importante conquista delle 35 ore di lavoro settimanali. Per capire quanto questa circostanza rappresentasse una spina nel fianco per gli imprenditori d'oltralpe, basta leggere come il sito de *Il Sole 24 Ore* ne descrive le conseguenze. Secondo il quotidiano di Confindustria, la legge, in vigore dal 2000, «ha avuto effetti devastanti sul costo orario del lavoro: nel 2000 era infatti pari a 24,8 euro, mentre nel 2013 si era attestata sui 35,6, con un aumento medio [annuo? N.d.R.] pari al 4,29 per cento». Era l'11 settembre 2015 quando gli operai della fabbrica Smart di Hambach in Mosella, accettavano tramite referendum il ricatto imposto dalla Daimler: lavorare 39 ore a settimana anziché 35, ma pagati per sole 37, il tutto in cambio della promessa da parte dell'azienda di non delocalizzare la produzione in Slovenia. Nel muro delle 35 ore, che molti credevano a prova di terremoto, si apriva una pericolosa crepa.

Una crepa che, al pari di quella aperta nella contrattazione nazionale dalla Fiat nel 2008 con il "Colpo di Pomigliano" (attuato anch'esso tramite il ricatto della delocalizzazione), non poteva che essere il prodromo di un'offensiva di più ampio respiro su scala nazionale.

La debole risposta sindacale, alla quale la Daimler faceva fronte chiedendo ai singoli dipendenti se avevano intenzione di aderire o no alla proposta aziendale¹, era la prova che il proletariato non era in grado di rispondere adeguatamente a quell'attacco.

A fine gennaio del 2016, il Codice del lavoro francese, così com'era concepito sino a quel momento era ormai in aperta discussione. Il presidente francese François Hollande, allo scopo di riformarlo e semplificarlo per far fronte alla «rivoluzione digitale e all'irresistibile mondializzazione degli scambi», si era rivolto niente di meno che all'ex ministro della Giustizia Robert Badinter, famoso per essere stato l'artefice del progetto di legge che portò nel 1981 all'abolizione della pena di morte. Il "vecchio saggio" Badinter stilava dunque un rapporto in cui erano elencati 61 principi fondamentali non derogabili (dalla dignità del lavoratore al salario minimo), che avrebbero dovuto fungere da linee guida alle commissioni di esperti incaricati di riformare il Codice del lavoro. Considerato dunque che sul Codice del lavoro si erano riaperti i giochi, associazioni imprenditoriali, think tank e quadri politici borghesi si affannavano per riuscire a tirare quanto più possibile l'acqua al mulino del capitale.

Ecco dunque l'allora premier Manuel Valls dichiarare che «*modificare le 35 ore non è più una trasgressione*», mentre Emmanuel Macron, allora ministro dell'Economia e dell'Industria, proponeva la possibilità di decidere a livello di impresa l'aumento del tempo di lavoro «*senza aumentare la remunerazione*», sulla scia di ciò che era accaduto ad Hambach. La Medef (omologa francese della Confindustria), intanto, si stracciava le vesti: un Codice del lavoro come quello francese, di 3.689 pagine, frenava la competitività. Inoltre, i

confindustriali d'oltralpe facevano un'eccezionale scoperta empirica a sostegno della revisione e semplificazione del Codice del lavoro: nel 1990 il Codice del lavoro aveva 1.000 pagine e in Francia v'erano un milione di disoccupati; nel 2000 aveva 2.000 pagine e i disoccupati erano 2 milioni, nel 2010 ne aveva 3.000 e i senza lavoro erano 3 milioni². Di fronte a questa sottospecie di propaganda, ci piacerebbe domandare agli industriali francesi se nei processi di programmazione dei propri impianti, nelle tecniche di marketing, nel lavoro di ricerca e sviluppo per conseguire nuovi brevetti, nella pianificazione e nell'ottimizzazione della produzione, siano soliti utilizzare la stessa logica da quattro soldi.

Va da sé, ma giova tuttavia rammentarlo, che la nostra non vuol essere un'acritica difesa del vecchio Codice del lavoro francese, ma una constatazione di come un pacchetto di leggi espresse in un'epoca in cui il potere contrattuale dei lavoratori era più forte, e sopravvissuto per inerzia al venir meno di questo vantaggio, è stato messo in discussione per aggiornarlo ai rapporti di forza attuali, favorevoli di gran lunga al capitale.

Loi Travail: l'attacco in grande stile

Nella fattispecie, sfruttando questi rapporti di forza, il capitale francese aveva pianificato un vero e proprio bombardamento a tappeto: in data 17 febbraio 2016, il ministro del Lavoro del governo socialista di Manuel Valls, Myriam El Khomry, annunciava il progetto di legge denominato Loi Travail, una sorta di Jobs Act d'oltralpe, esplicitamente ispirato a quello italiano di Matteo Renzi, che puntava a colpire le condizioni di lavoro dei salariati, aumentandone la flessibilità e la ricattabilità, nonché a rendere più facili i licenziamenti. Tra le misure più significative vi era la ridefinizione dei criteri del licenziamento economico, che venivano estesi sino a comprendere tra i motivi validi per questo tipo di licenziamento anche il calo del fatturato per un numero di mesi variabile a seconda della dimensione dell'azienda e il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere accordi aziendali approvati per referendum. L'azienda avrebbe potuto stipulare inoltre, i cosiddetti accordi "offensivi", ovvero un aumento dell'orario di lavoro legato non tanto a difficoltà economiche (accordo "difensivo"), ma anche per far fronte ad un picco produttivo. In caso di rifiuto da parte del lavoratore di sottoscrivere questo tipo di accordo, l'azienda avrebbe potuto ricorrere al licenziamento economico. Ma la norma che più di tutte andava a minare le condizioni di lavoro era quella che prevedeva primazia dei contratti aziendali su quelli di categoria³. Una norma questa, che invertiva il paradigma in vigore sino a quel momento, secondo il quale in caso di vertenze legate al lavoro, di fronte a norme tra loro in contrasto, valeva quella a favore del lavoratore, poiché egli era la parte debole nel confronto. E, secondo il testo della Loi Travail, gli accordi peggiorativi che avrebbero potuto essere stipulati a livello aziendale, riguardavano un considerevole numero di aspetti, come ad esempio il superamento dell'orario di lavoro settimanale (pur restando legalmente di 35 ore) o quotidiano (sino a 12 ore), la remunerazione degli straordinari, le pause, la durata del riposo giornaliero, la durata dei congedi speciali, l'introduzione del part-time, i giorni festivi non lavorativi, nonché le sanzioni pecuniarie e molti altri ancora⁴.

Una risposta degna, ma che non va mitizzata

La prima risposta della classe all'attacco veniva posta in essere mercoledì 9 marzo 2016, con una manifestazione che avrebbe portato in piazza 224 mila persone secondo le forze dell'ordine, mezzo milione secondo i sindacati. Era il primo passo che avrebbe condotto sette sigle sindacali (Cgt, Fo-Force Ouvrière, Fsu, Solidaires, Unef, Unl e Fidl), guidate di fatto dalla Cgt, ad una stagione di lotte, scioperi e mobilitazioni che sarebbe durata ben 6 mesi, dal 9 marzo al 15 settembre 2016, data dell'ultima mobilitazione nazionale. L'unico sindacato sostanzialmente favorevole alla riforma era la Cfdt, il quale, per riuscire ad apportare le poche modifiche che riteneva necessarie, optava per il dialogo e la concertazione, piuttosto che per la lotta. I sei mesi di lotta condotti dai lavoratori francesi, coordinati dalla Cgt, hanno rappresentato un momento di scontro sociale particolarmente significativo nel deserto della conflittualità di classe imperante nei paesi occidentali, sebbene non sia stato neppure lontanamente paragonabile alle mobilitazioni degli anni '60 e '70 (sulla combattività

sindacale francese nonostante la scarsa sindacalizzazione della forza lavoro e sulla composizione settoriale degli scioperanti, rimandiamo al nostro articolo *Francia e Italia di fronte al modello Jobs Act*, pubblicato a luglio 2016 sul numero 70 di *Prospettiva Marxista*). In sei mesi si sono contate 14 manifestazioni nazionali che hanno trovato il culmine di partecipazione il 31 marzo (390mila partecipanti secondo le autorità, 1,2 milioni secondo gli organizzatori). Un tentativo di superare i risultati del 31 marzo si è avuto il 14 giugno (125mila – 1,3 milioni). Sul successo della manifestazione del 31 marzo si era poi innestata una sorta di “start-up” del conflitto sociale: a Parigi i manifestanti, in luogo di sgombrare da Place de la République al termine della manifestazione, davano il via ad un presidio permanente, noto come Nuit Debout. Il presidio, che aveva l’ambizioso obiettivo di essere il punto di convergenza di tutte le lotte, si risolverà in una bolla di sapone, poiché verrà disperso dalle forze dell’ordine la notte tra il 28 ed il 29 aprile. A fine maggio, le manifestazioni corroboravano gli scioperi indetti nelle raffinerie e nelle centrali nucleari. I distributori di benzina rimanevano a secco, ed il governo si preparava ad utilizzare le riserve strategiche di carburante, oltre che a razionare quello ancora disponibile sul mercato. A giugno, impediti nel proseguire gli scioperi nei punti nevralgici della produzione di energia, i lavoratori ponevano in essere blocchi stradali a ripetizione, mentre Parigi era invasa dai rifiuti per lo sciopero dei netturbini. La solidarietà dei francesi al movimento contro la Loi Travail intanto era lievitata raggiungendo il 60%, e nei cortei cominciavano a comparire i provocatori, i cosiddetti *casqueur* (meglio noti nelle cronache italiane come *black block*), i quali, tramite la messa in opera di violenze e vandalismi vari durante i cortei, legittimavano le azioni repressive del governo. Il premier Valls intanto si preparava ad approvare la Loi Travail per decreto bypassando il voto parlamentare, dribblando così la frangia d’opposizione alla legge che s’era venuta a formare anche all’interno del suo partito. Sebbene grazie alle lotte dei lavoratori alcuni articoli secondari della riforma venivano depennati, l’8 agosto 2016 la Loi Travail entrava in vigore, conservando i suoi intenti iniziali. La Cgt, che aveva dimostrato uno spirito di difesa dei lavoratori ben al di sopra di quello espresso dai sindacati confederali italiani (che in occasione del Jobs Act avevano fatto a gara di indolenza), si è invece posta al loro pari a legge approvata. Infatti, se si esclude l’ultima manifestazione che ha avuto luogo il 15 settembre (a 72 giorni di distanza dalla penultima), una volta approvata la legge, il sindacato gettava la spugna, affidandosi ad una raccolta firme per l’abrogazione della riforma tramite la via referendaria.

L’adeguamento prosegue

Forte di questa vittoria, la borghesia francese si preparava ad affondare ulteriormente il coltello: in occasione delle elezioni presidenziali del 2017, puntava tutto sull’ex ministro dell’Economia Emmanuel Macron, che già aveva dichiarato di voler radicalizzare ulteriormente la flessibilità e la ricattabilità della forza lavoro francese.

Eletto presidente della Repubblica a maggio, ed assicuratosi una larga maggioranza di governo a giugno, Macron non voleva perdere tempo nel far approvare il secondo step della riforma del Codice del lavoro, ad appena nove mesi dall’entrata in vigore della Loi Travail. Si trattava di un ulteriore inasprimento delle condizioni di lavoro, voluto a gran voce dalla Medef, presentato dal ministro del Lavoro Muriel Pénicaud (dalla quale la legge prende il nome), il cui spirito era quello di arrivare laddove la Loi Travail non era riuscita.

La contrattazione aziendale veniva estesa anche negli ambiti che le precedenti legislazioni (Loi Travail compresa) consideravano inderogabili, come la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, ad eccezione delle soglie di esposizione alle sostanze pericolose. Alla contrattazione aziendale venivano affidati anche i motivi e le modalità di licenziamento (da considerarsi quindi, una volta sottoscritti, come giusta causa), nonché le modalità di utilizzo da parte del datore di lavoro del contratto a tempo determinato (durata massima, numero di rinnovi) ed i motivi per cui il lavoratore avrebbe potuto impugnarlo. Le variazioni di salario stabilite da accordi aziendali, sarebbero state valide anche se peggiorative rispetto a quelle dei contratti di settore, mentre sino ad allora, le modifiche in ambito aziendale erano possibili solo in senso favorevole al lavoratore⁵. Inoltre, Jobs Act docet, il testo prevedeva una soglia minima ed una

massima di indennizzo al lavoratore in caso di licenziamento senza giusta causa, in modo che il datore di lavoro avrebbe potuto fare i suoi conti nel caso in cui avesse voluto licenziare un lavoratore senza sforzarsi di utilizzare una delle molteplici vie che la legislazione gli metteva a disposizione per restare nel perimetro della “giusta causa”. Nella fattispecie, le tutele crescenti d’oltralpe avrebbero previsto un mese di stipendio all’anno per i primi dieci anni di anzianità e quindici giorni per gli anni successivi. La soglia minima sarebbe stata rappresentata da tre mesi di salario, in luogo dei sei in vigore sino ad allora, in caso di anzianità superiore ai due anni, e un solo mese per chi ne ha meno.

Nelle aziende con meno di 20 dipendenti, il datore di lavoro avrebbe potuto trattare direttamente coi lavoratori, mentre in quelle con un numero di dipendenti compreso tra 20 e 50, i lavoratori avrebbero dovuto eleggere un rappresentante, che da solo (anche senza far parte di organizzazioni sindacali) si sarebbe seduto al tavolo della contrattazione aziendale con i dirigenti. In programma v’era poi un ulteriore allargamento del perimetro dei licenziamenti economici: in caso di ristrutturazione (e conseguenti esuberi) di una multinazionale, sarebbero stati valutati solo i risultati economici ottenuti in Francia, e non lo stato di salute globale dell’azienda, come invece avveniva prima⁶.

Forte dell’esperienza maturata con la Loi Travail, Macron si predispondeva a procedere il più velocemente possibile, forse anche per evitare il montare ed il prolungarsi di eventuali proteste, fattore che avrebbe determinato una revisione della riforma i cui risultati, sebbene limitati, non erano del tutto prevedibili ed arginabili. L’intenzione del governo era di varare la riforma entro il 22 settembre 2017. I sindacati invece, forse fiaccati dalla sconfitta della Loi Travail, stentavano a mettersi in moto. Al contrario di quanto era accaduto per la Loi Travail, si verificava una forte divisione tra le sigle sindacali sul da farsi. La Cfdt, come l’anno prima, optava per il dialogo, seguita stavolta anche da Force Ouvriere. La Cgt, invece, organizzava tre giornate di scioperi e manifestazioni nelle date del 12 settembre, 21 settembre (il giorno prima dell’approvazione) e 19 ottobre, unitamente ad altre tre sigle: Fsu (forte nel settore dell’educazione), Unef (il sindacato studentesco) e Solidaire (una sigla dalle dimensioni ridotte). L’unico momento di unione di tutte le sigle era il 10 ottobre, in occasione dello sciopero del pubblico impiego.

A Parigi, in occasione della manifestazione del 12 settembre, sfilavano 24mila persone secondo la prefettura e 60mila secondo i sindacati: una partecipazione (relativamente alla capitale) simile a quella della prima mobilitazione contro la Loi Travail (27mila – 100mila). Anche la manifestazione del 21 settembre vedeva un numero di partecipanti, sempre riferiti al corteo parigino, grossomodo dello stesso ordine di grandezza della seconda manifestazione contro la Loi Travail (9mila – 80mila il 17 marzo 2016, 16mila – 55mila il 21 settembre 2017). Il giorno dopo, Macron firmava in diretta tv i primi cinque decreti della riforma, rendendoli immediatamente applicabili. Un’altra ventina dovranno essere definiti entro la fine dell’anno. La terza manifestazione, quella del 19 ottobre, vedeva un crollo della partecipazione: a Parigi sfilavano 5.500 persone secondo la prefettura, 25.000 secondo gli organizzatori.

I prossimi passi che Macron intende muovere in nome del capitale francese, andranno a colpire le pensioni e l’indennità di disoccupazione. È infatti previsto un taglio ai contributi sulla salute e sulle indennità di disoccupazione, da compensarsi tramite l’aumento di una tassa sui redditi da lavoro e sulle pensioni. Contemporaneamente vuole rendere accessibili le indennità di disoccupazione, oggi riservate ai soli lavoratori dipendenti, a «*tutte le categorie di lavoratori*»⁷, il che, con ogni probabilità, significa che i lavoratori salariati francesi saranno chiamati ad ulteriori sacrifici per pagare la disoccupazione agli strati parassitari e ai piccolo-borghesi falliti.

In conclusione

Quello che è accaduto in Francia è parte di una tendenza su scala europea all’adeguamento agli attuali rapporti di forza delle leggi regolanti il mercato del lavoro. I vari codici del lavoro formulati in epoche di crescita economica, in cui il proletariato aveva un maggior potere contrattuale, sono sopravvissuti alle ristrutturazioni, alle delocalizzazioni,

all'automatizzazione, e a tutti quei fenomeni che hanno portato all'inversione dei rapporti di forza. Sono anni ormai che la forza lavoro viene espulsa dai luoghi di lavoro, dando luogo ad un'offerta superiore alla domanda. Era prevedibile che prima o poi la borghesia mettesse mano a questo squilibrio tra vecchia legislazione e nuovi rapporti di forza. La fase di inerzia, in cui i risultati dei vecchi equilibri sopravvivono ai nuovi, non può che terminare con un'accelerazione che produce il nuovo assetto, figlio dei nuovi rapporti di forza.

Questa accelerazione implica una prima fase di verifica del potenziale conflittuale della formazione sociale declinante da parte di quella in ascesa (Pomigliano in Italia, Hambach in Francia, tanto per citare alcuni casi particolarmente emblematici), una fase di attacco che corrisponde anche ad una seconda fase di verifica su più ampia scala (la Loi Travail in Francia ed il Jobs Act in Italia) e una fase di "offensiva permanente" (che è anche necessariamente "permanente verifica"), in cui la formazione in ascesa tende ad accaparrarsi tutto quello che gli è possibile entro il perimetro dei rapporti di forza che è riuscita a garantirsi.

Fenomeni sovrapponibili al Jobs Act (l'Italia ancora una volta ha fatto scuola), sono accaduti non solo in Francia, ma anche in Belgio, nel Regno Unito e persino, guardando fuori dal contesto europeo, in Brasile, con la riforma Temer. L'unica differenza tra il contesto francese e gli altri contesti europei è stata una risposta di classe che, per quanto insufficiente, almeno c'è stata. Una risposta di difesa, che però già nel secondo stadio dell'attacco si è mostrata fortemente indebolita.

NOTE:

¹ Marco Moussanet, "Viaggio a Smartville, dove i dipendenti vogliono lavorare più di 35 ore ma il sindacato dice no", *Il Sole 24 Ore*, 22 ottobre 2015.

² Anna Maria Merlo, "Le 35 ore sotto attacco", *Il Manifesto*, 26 gennaio 2016.

³ «Licenziamenti, orari, contrattazione: cosa prevede la "loi travail"», *Il Sole 24 Ore*, 14 giugno 2016.

⁴ "Loi Travail: quello che attende i lavoratori con l'approvazione della legge", *sito web Sial Cobas*, 30 luglio 2017.

⁵ "Ordonnances de Macron: négociations à la carte dans les entreprises", *Le Parisien*, 5 giugno 2017.

⁶ Francesco Maselli, "Il governo francese ha presentato la sua riforma del lavoro", *Il Foglio*, 1° settembre 2017.

⁷ "Lavoro, disoccupazione, pensioni, Ue, sicurezza: le 5 riforme di Macron", *affariitaliani* (quotidiano online), 20 giugno 2017.