

Pendant deux ans et demi, patronat et syndicats ouvriers ont palabré sur la durée du travail : le CNPF veut obtenir la remise en cause des acquis collectifs (qui datent de 1936 et de 1945).

Commencée en juin 1978, suspendue « définitivement » en juillet 1981 sans aucun résultat, la longue « négociation » sur l'aménagement du temps de travail n'a pas abouti aux résultats que lui avait fixés la bourgeoisie : la grande majorité des militants syndicaux a déjoué les pièges qui étaient tendus.

Mais, pendant deux ans, la bourgeoisie a marqué des points, qu'il serait stupide de ne pas voir : d'abord elle savait pouvoir organiser la progression du chômage sans risquer une mobilisation d'ensemble. Officiellement, des discussions étaient en cours sur la durée du travail...

En réalité, à aucun moment le patronat n'a eu l'intention de réduire le temps de travail : il était seulement prêt à discuter, par branche et par entreprise, à condition

qu'au préalable soit abandonnée la référence à la loi de la semaine des 40 heures telle qu'elle a été acquise en 1936.

Par ailleurs, le CNPF a mis à profit ce répit de deux ans pour faire pénétrer dans la tête de nombreux travailleurs ses thèmes favoris sur la « nécessaire adaptation des règles sociales pour tenir compte de la période de crise. » Il a donc tester des centaines d'expériences et précisé ses exigences.

C'est pour cela qu'il nous faut avoir clairement en mémoire les propositions patronales faites dans le cadre de cette pseudo-négociation : nous serons ainsi renseignés sur les buts que le patronat va poursuivre, bon an mal an, dans la prochaine période.

Au bout de vingt mois de palabres entre syndicats et CNPF, le texte du « projets d'accord » soumis aux syndicats le 3 juillet 1980 nous renseigne avec précision. Il indique aussi sur quels points les directions confédérales des syndicats ouvriers étaient prêtes à faire des « concessions ».

« VERS »... L'AN DEUX MILLE !

Première exigence patronale, satisfaite par les représentants syndicaux : un calendrier pour réaliser la semaine de 40 heures d'ici... 1983.

La semaine de 40 heures, pourtant, est légale depuis 1936. Elle ne s'est vraiment appliquée que de 1936 à 1938, date à laquelle le cadre d'accord du Front populaire a été rompu par le Parti radical. Depuis 47 ans, la loi sur les 40 heures sert seulement de référence pour le calcul des heures supplémentaires... Et les directions syndicales se contentent de demander « un retour aux 40 heures » sans en faire jamais un objectif immédiat. Le texte de juillet 1981 donnait encore un délai... de deux ans.

S'il semble admis que 50 ans soit nécessaire pour faire entrer dans les faits la loi sur les 40 heures, on voit bien que le patronat peut être rassuré : les 35 heures, c'est vraiment pour l'An deux mille. Au plus tôt !

AVEC DES NUITS PLUS COURTES.

Cette concession des directions syndicales sur la revendication des

35 heures s'est complétée d'une autre, que le patronat avait, semble-t-il, obtenue de presque tous les syndicats : une réglementation permettant une « meilleure utilisation des installations ».

La définition du travail de nuit, en effet, était transformée. Toutes les heures entre 22 h et 7 h ne seront plus considérées comme du travail de nuit : sauf que travailler jusqu'à minuit ou à partir de 4 ou 5 h du matin ne sera plus reconnu comme travail de nuit.

On voit bien comment cette mesure est liée au projet d'augmenter la part du travail posté en 2x8 ou même — pourquoi pas ? — en 2x10. Des heures après 22 h ou avant 7 h ne seraient plus contrôlées et payées comme « heures de nuit »...

ET LA « SOUPLESSE » DE L'ANNEE.

La seule critique un peu vive soulevée par les directions syndicales, en particulier la CFDT, portait sur le mode de « consultation » des élus syndicaux et du personnel sur l'organisation des horaires sur l'année. Le patronat voulait reconnaître aux syndicats le droit d'« être consultés », mais pas celui de « donner son avis ». La différence, sous les mots ? Celle qui revient à permettre au patronat de décider de la répartition selon ses besoins du quota annuel d'heures travaillées : 1816 heures en tout, réparties entre des semaines de 37 ou 43 heures, complétées d'un contingent d'heures supplémentaires (116 récupérables ou 140 dont 47 récupérables sous forme de congés ; ce

choix étant fait par le comité d'entreprise).

Protester sur l'étendue des droits des élus du personnel pour la répartition des horaires, cela revient clairement à accepter la notion de quota... Telle était bel et bien la tactique de la CFDT, FO et la CGT officiellement, firent savoir leur opposition à cette « souplesse annuelle »... entre le 3 et le 10 juillet. Avant, tous les syndicats avaient accepté le cadre de discussion des quotas annuels pour en obtenir des concessions : FO ne jurait que par la « cinquième semaine de congé », la CGT par la retraite et par la semaine de congés supplémentaire, toutes deux ont ainsi fait semblant, pendant plusieurs mois, d'ignorer que le patronat n'accordait des jours de congé supplémentaire qu'en contrepartie de cette « souplesse » permise par un quota annuel remplaçant le « cadre rigide de la semaine de 40 heures, comme le dirait Ceyrac ».

Pourtant, il ne faut pas être grand stratège pour comprendre où menait cette exigence patronale : comment, entreprise par entreprise, refuser les quatre volontés patronales (deux mois de chômage techniques accolés à un mois de congés pour la moitié du personnel, compensés par des journées de 10 heures plus un samedi sur deux le reste du temps.. Et ce n'est qu'un exemple !)

AMENAGEMENTS A NEGOCIER PAR CATEGORIE ET PAR ENTREPRISE.

Le comité d'entreprise « sera informé », sans avoir le droit d'en discuter, de la programmation des heu-