

« Etaler dans le temps » la réduction du temps de travail, « la préciser dans des accords branche par branche », « prendre en compte la fragilité des entreprises » et aussi « la concurrence internationale »...

Les directions PC, PS, C GT, CFDT, FO, FEN cautionnent ces manœuvres.

Pour paraître « réalistes », pour « ouvrir la porte aux négociations », les dirigeants syndicaux acceptent de discuter avec le patronat sur la base de calendriers permettant « d'aller progressivement vers... » les 35 heures ; ils ne refusent pas non plus de morceler ces négociations en autant d'accords qu'il y a de branches et de sous-branches dans l'industrie, en autant de situations qu'il peut y en avoir dans les services publics.

Les dirigeants réformistes vont ainsi se placer sur un terrain qui, fondamentalement, ne peut servir qu'au patronat. La lecture des arguments employés par le CNPF dans ses propres publications le prouve : « La méthode la plus réaliste et la plus prudente (pour la réduction du temps de travail) serait donc sans doute celle des réductions très échelonnées dans le temps et adaptées aux branches et aux entreprises, utilisant la procédure des accords collectifs qui permettent de mieux tenir compte des diversités professionnelles et faciliterait l'absorption par de la compensation de perte de salaire par l'économie. Mais son impact sur l'emploi serait alors de toute façon très limité. (O. Druge « Vers une autre durée du travail », éd. du CNPF, p. 86) »

Nous trouvons-là crûment exprimés deux arguments « économiques » fréquemment utilisés par la bourgeoisie pour orienter vers une voie de garage d'éventuelles négociations avec les syndicats. Nous devons donc combattre par avance de telles manœuvres.

IL NE FAUT PAS ACCEPTER D'ETALER DANS LE TEMPS LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La bourgeoisie veut étaler dans le temps la réduction du temps de travail pour remplacer progressivement les travailleurs par des machines ou de nouvelles formes d'organisation de la production. Afin de pouvoir produire autant ou plus au moindre coût, en augmentant la productivité.

S'il s'agit de lutter aujourd'hui contre le chômage et contre les divisions au sein de la classe ouvrière suscitées par le patronat, il faut prendre une autre voie. Nous devons exiger une réduction du temps de travail (les 35 heures par semaine, tout de suite), comme une façon de récupérer, au profit des travailleurs, au moins une partie de l'augmentation

de la productivité qui s'est accumulée durant quarante ans, depuis 1936.

IL NE FAUT PAS, NON PLUS, ACCEPTER DES NEGOCIATIONS « PAR BRANCHES »

Le deuxième argument « économique » comporte un piège tout aussi grossier. Négocier « par branches », c'est accepter de morceler le rapport des forces de façon tout à fait favorable à la bourgeoisie.

A l'évidence les plus petites entreprises affirmeront qu'elles ne peuvent donner les mêmes avantages à leurs travailleurs que celles plus modernisées : le coût de la main-d'œuvre représente une part plus ou moins grande de leurs coûts de production. (voir ci-contre)

Peut-on accepter que ceux dont le salaire ne représente que 10 % du prix de revient des produits gagnent beaucoup plus que les travailleurs dont les salaires représentent 25 ou même 35 % du prix de revient de leur entreprise ? Ce serait entrer dans le jeu du patronat qui rêve d'une classe ouvrière morcelée, attachée étroitement au destin des diverses entreprises.

D'ailleurs, il suffit d'observer les cas où les 35 heures sont accordées, d'ores et déjà, pour comprendre que le patronat, pour sa part, ne tient compte, dans les faits, que du rapport de forces. C'est devant le risque de grèves trop coûteuses de certaines catégories que les réductions du temps de travail leur ont été accordées. Même si, pour ne pas sembler trop à découvert, la bourgeoisie camoufle chaque fois ces concessions sous le prétexte de « conditions de travail particulièrement contraignantes ».

Prenons un simple exemple : les standardistes de la caisse primaire centrale de la Caisse de Sécurité sociale de Paris, qui bénéficiaient du travail en brigade (5 fois 5 heures,

tantôt de 8 heures à 13 heures tantôt de 12 h 30 à 17 h 30). En 1969, la direction a voulu remettre en cause ce statut, afin de rétablir les 40 heures de travail effectives. D'où une grève de cinq semaines, s'étendant au bout de quinze jours aux autres catégories. Elle était suivie à 96 %. Résultat : la direction a reculé, et a donné une garantie sur l'organisation du travail en 5 fois 5 heures. Elle a même dû accorder une revalorisation du coefficient. Depuis, malgré diverses tentatives, la direction n'a pu remettre en cause ces avantages acquis, sauf dans les plus petits standards (2 standardistes).

Cause de cet avantage : le rapport de forces qui permet à cette catégorie du personnel, tout en étant soutenue par les autres, de bloquer le fonctionnement des divers services. Raison invoquée par la direction pour expliquer sa concession : la « pénibilité » particulière de la tâche.

Loin de nous l'idée que cet avantage est en quoi que ce soit exagéré. Au contraire ! Mais il appelle une simple question : comment, toujours au nom de la « pénibilité » refuser les 35 heures pour les sidérurgistes, qui font dans le bruit et la chaleur plus de 40 heures en 3 x 8 continus ?

On pourrait poursuivre à l'infini de tels exemples... Ils montrent que la bourgeoisie sait faire des reculs quand il en va de la paix sociale dans de grands services publics qui peuvent être facilement paralysés... Elle espère que la valeur d'exemple de concessions isolées ne sera pas trop grande. Et l'histoire des standardistes de la Sécurité sociale de Paris montre que la bourgeoisie calcule bien : aucun syndicat ne s'est saisi de l'exemple de ces standardistes — qui date de 1969 — pour alimenter une lutte d'ensemble de la classe ouvrière sur cet objectif. Au début des années 1970, c'était à coups de primes que la bourgeoisie faisait marcher les sidérurgistes, à cause de la progression massive de la production d'acier... Et cela montre bien comment, morcelés, les travailleurs peu-