

EDITORIAL

« Le temps libre, voilà la vraie richesse... »

par Michel Mousel

A défaut de luttes de grande envergure, les prévisions très pessimistes qui ont cours en matière d'emploi ont fléchi bien des résistances à la discussion sur la réduction du temps de travail. En France et dans d'autres pays européens.

Toutefois, les bases sur lesquelles s'opèrent cette reconversion tardive des opinions dans les milieux dirigeants méritent que l'on mesure très sérieusement la nature et la portée de la revendication des 35 heures. On sait en effet que, dans les négociations interrompues jusqu'en septembre, avec les syndicats, le C.N.P.F. a décidé de ne discuter que de durée *annuelle* du travail. Les raisons de ce choix parfaitement explicitées dans un rapport de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (U.I.M.M.) (1) pour qui il s'agit d'un problème de productivité : la souplesse de la durée du travail quotidienne et hebdomadaire sous un plafond annuel permettra d'adapter aux variations des carnets de commandes et la quantité de travail et sa rémunération. Comme dans l'industrie automobile américaine, dit-elle, où « *les horaires de travail sont adaptés à la demande du marché ; ainsi en période de forte activité, le travail peut être pratiqué six, voire sept jours par semaine, sans limite maximale d'heure hebdomadaire.* »

Les conséquences immédiates d'une telle organisation seraient lourdes pour les travailleurs. Elles signifieraient à la fois possibilité d'heures supplémentaires

sans majoration de salaire, la non-rémunération des heures perdues, l'abandon de conventions collectives de branches garantissant pour tous les travailleurs d'une même industrie les avantages acquis dans la lutte, bref un recul général dans les limitations opposées depuis un siècle à la toute-puissance patronale.

Mais objectera qu'une limitation sensible de la durée annuelle du travail permettrait de recréer des emplois. Des emplois qui ne coûteraient rien au patronat puisqu'ils ne seraient payés qu'en fonction du « *temps de travail effectivement travaillé* », pour reprendre une autre citation de l'U.I.M.M.

Tout cela doit nous conduire à rappeler avec force que la revendication des 35 heures

hebdomadaires — seule compatible avec un maintien des conditions de négociation acquises —, n'est pas simplement une technique pour mieux répartir les emplois entre tous, mais une redistribution des gains de productivité pour plus d'égalité et plus de temps libre.

Depuis le début de la crise, la mise au chômage de plus d'un million de travailleurs et la limitation du pouvoir d'achat d'un très grand nombre de salariés signifie, pratiquement, que les gains de productivité ont profité aux revenus d'une minorité. La position du patronat aujourd'hui modifie quelque peu le mécanisme, mais pas son résultat : ce qu'elle lâche d'un côté en temps de travail, elle le reprend de l'autre en salaires.



Alors que le problème est de reconquérir ce que le patronat a réussi à arracher : de le reconquérir en temps de travail et en rémunération et, par conséquent, en resserrant la grille des salaires. Il ne s'agit donc pas de faire croire que « 35 heures sans diminution de salaire » s'applique à tous, y compris aux hauts revenus, mais pas non plus que les salariés devront s'adapter au temps de travail modifié, car c'est alors entrer exactement dans le jeu du patronat. L'horaire variable dans le cadre du plafond annuel a encore une autre conséquence : celui de renforcer « l'enfermement ouvrier » dans l'usine dont parle dans notre dossier Pierre Belleville. Car le temps devient totalement dépendant de la décision patronale. Ce n'est pas un temps libre, c'est un temps précaire. Or la revendication du temps véritablement libre, celui dont on a la libre disposition est à la fois inscrite aujourd'hui forte-

ment dans les aspirations des travailleurs, et une condition du développement de rapports différents entre les hommes.

TEMPS libre sur le lieu de travail, sans lequel le contrôle et l'autogestion dans l'entreprise sont difficilement concevables.

Temps libre pour les activités extérieures au travail salarié mais nécessaire à la subsistance. Chacun se souvient d'une affiche du P.S.U. évoquant le « *temps pour vivre et partager les tâches ménagères* » qui avait provoqué quelques quolibets, et pourtant visait juste — de nombreuses réactions de femmes l'ont montré.

Temps libre pour mieux partager le « savoir », la « connaissance ».

Temps libre pour développer les activités sociales, les échanges, pour mettre en commun ce que

l'on sait et peut faire, bref pour réaliser une autogestion de la vie quotidienne qui soit autre chose que le repli individuel, la fuite dans des loisirs de consommation et les autoroutes du week-end.

Voilà tout ce que doit signifier aujourd'hui la revendication des 35 heures. Elle ne peut aller sans un contrôle sur l'organisation des horaires de travail tel que les préférences de chacun soient prises en compte. Toute autre forme — l'allongement autoritaire du week-end par exemple —, ne serait qu'augmenter le loisir-temps perdu.

« *Le temps libre, voilà la vraie richesse* ». La formule est, faut-il le rappeler, de Marx, le furieux productiviste bien connu. ■

(1) Voir l'article de Jean-Yves Sparfel, p. 24.

LE DOSSIER DES 35 HEURES

- Claude Hausser « 35 heures : la controverse »
- Jean-Yves Sparfel : « Patrons-syndicats : le face à face »
- Nicolas Gero : « L'exemple allemand »
- Pierre Belleville : « Disposer d'un capital-temps »

« Il y a un temps pour tout, un temps pour toute chose sous les cieux ; un temps pour naître, et un temps pour mourir ; un temps pour planter, et un temps pour arracher ce qui a été planté ; un temps pour tuer, et un temps pour guérir ; un temps pour abattre, et un temps pour bâtir ; un temps pour pleurer, et un temps pour rire ; un temps pour se lamenter ; et un temps pour danser ; un temps pour lancer des pierres, et un temps pour ramasser des pierres ; un temps pour embrasser, et un temps pour s'éloigner des embrassements ; un temps pour chercher, et un temps pour perdre ; un temps pour garder, et un temps pour jeter ; un temps pour déchirer, et un temps pour coudre ; un temps pour se taire, et un temps pour parler ; un temps pour aimer, et un temps pour haïr ; un temps pour la guerre, et un temps pour la paix. »

Ecclésiaste (3, 2-8)



L'abaissement de la durée du travail permettra-t-elle de résorber le chômage ou, comme l'affirment pouvoirs publics et patronnat, mettra-t-elle en péril les entreprises françaises ?



35 HEURES LA CONTROVERSE

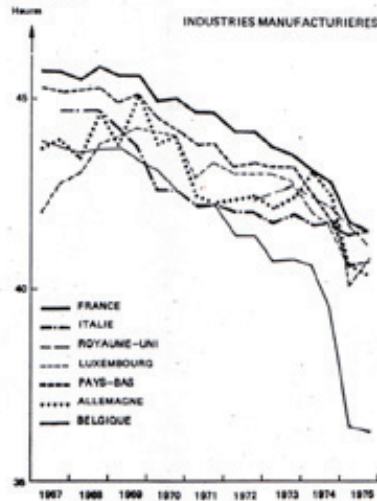
À la veille de la grande somnolence estivale, les syndicats ont décidé de développer une campagne en faveur de la réduction de la durée hebdomadaire du travail. Il faut y voir, non un combat anachronique, mais la réorientation des revendications ouvrières, après une année où les conflits collectifs du travail sont demeurés somme toute particulièrement limités, et à l'approche d'une rentrée dont tout laisse à penser que le problème numéro un sera celui du chômage.

La question se trouve également posée chez nos partenaires européens, où la Belgique fait à cet égard figure de novatrice en s'engageant dans la voie de la diminution rapide et radicale du temps de travail, et où la France apparaît comme le pays où la durée hebdomadaire est la plus longue de la C.E.E. (voir notre graphique).

Chez nous, les pouvoirs publics, alertés par les nombreux rapports des commissions économiques, qui tous convergent pour dénoncer l'accroissement dans les mois à venir du nombre des demandeurs

d'emploi, sont mis en demeure de désamorcer la bombe. Qu'il nous soit permis de citer l'étude de l'I.N.S.E.E. dont les conclusions ont fait l'objet d'une diffu-

GRAPHIQUE 23
Durée hebdomadaire moyenne du travail offerte par ouvrier dans les pays de la CEE



sion pour le moins discrète et qui prévoit le franchissement du seuil des deux millions de chômeurs à l'horizon 81-82. Mais en dehors d'une politique cohérente, ce ne sont certainement pas les quelques

escarmouches tous azimuts (telle la reconduction du pacte national pour l'emploi ou les mesures scéléérates prises à l'encontre des travailleurs immigrés), qui sont de nature à contrecarrer la progression du chômage. A l'absence de politique globale et responsable du gouvernement, les centrales syndicales répondent par une série de propositions concrètes, dont la diminution du temps de travail apparaît comme la pièce majeure poussée par les forces de gauche sur l'échiquier de l'emploi.

Si l'objectif est simple et possède l'apparence de la légitimité, les arguments pour le faire aboutir comme ceux qui le combattent, débouchent sur un imbroglio savamment utilisé, qu'une appréhension macro-économique des multiples retombées est seule capable de démêler.

Plus qu'un remède à une conjoncture difficile, la réduction de la durée hebdomadaire de l'activité apparaît comme un fait de société. En effet, les courants progressistes y voient un moyen d'accroître le temps disponible pour le travail

libre. Au-delà des activités purement distrayantes (repos, éducation des enfants, rencontres d'amis, activités culturelles, bricolage...), se profile un changement du mode de vie, qui s'inscrit dans l'évolution sociale de la dernière décennie. La diminution du temps de travail social, qui aujourd'hui encore demeure grandement monopolisé par le sexe masculin, rend possible une égalisation des tâches ménagères au sein du couple. La participation des femmes à l'activité sociale se trouve d'autant facilitée que celles-ci sont soulagées d'une partie des travaux domestiques. Ou, pour poser le problème différemment, le moindre temps passé à l'extérieur supprime la double journée de travail ou en atténue les effets par une meilleure répartition.

Dans une vision à plus long terme, c'est une véritable transformation de la société qui est entrevue. Ces heures dégagées du travail productif peuvent permettre une participation à la vie sociale, tant dans le cadre du lieu de travail que dans la cité. Dans le premier cas, il s'agit d'accroître la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise — ce qui ouvre la voie au développement du contrôle ouvrier ; dans le second cas, il s'agit d'organiser une vie associative sur la base de communautés de voisinage, à l'échelle d'un quartier ou d'une ville. Autant d'initiatives qui créent les conditions d'une autogestion généralisée.

Un troisième objectif peut être assigné au combat pour les 35 heures : la réduction des accidents du travail. Ceux-ci constituent en effet un véritable fléau : ce sont plus de 1 100 000 accidents enregistrés en France chaque année, dont 120 000 entraînent des handicaps temporaires ou définitifs et 2 000 sont suivis de décès. Il est à remarquer qu'ils interviennent proportionnellement davantage en fin de journée de travail et en fin de semaine, ce qui autorise à espérer une forte diminution de leur nombre.

Pour importantes qu'elles soient,

ces finalités sont éclipsées par la résorption du chômage. Ce thème plus mobilisateur est aussi le plus controversé. L'économie d'un pays est un tout, au sein duquel agissent de manière dépendante plusieurs éléments. La combinaison des différents facteurs de production, les conditions sociales de la production et la répartition du produit social, s'articulent de telle sorte qu'une modification d'une des composantes infléchit l'ensemble. Il est possible d'apprécier le fonctionnement des divers éléments grâce à des paramètres quantifiés. L'emploi est au nombre de ceux-ci, et l'on imagine aisément qu'abaisser la durée hebdomadaire de 40 à 35 heures (c'est-à-dire de 12,5 %) ne peut rester sans effet sur l'économie.

Le C.N.P.F. et les pouvoirs publics envisagent deux hypothèses.

- La première consiste à accompagner la réduction du temps de travail d'une diminution corrélative des salaires. Dans ce cas la baisse du pouvoir d'achat se répercuterait sur la consommation et accentuerait la crise actuelle, dont l'origine réside principalement dans l'insuffisance des débouchés. La progression du chômage, au lieu d'être enrayerée, se trouverait au contraire relancée.

- La seconde, qui admet le maintien des salaires actuels, essaie de convaincre que les entreprises seraient dans l'incapacité de supporter une inévitable augmentation de leurs coûts de production. Cette surcharge engendrerait inexorablement une baisse des profits, donc de l'investissement, baisse génératrice de récession et de chômage.

La dégradation de l'emploi serait encore aggravée par les faillites en chaîne des P.M.E. (petites et moyennes entreprises), dont la marge de manœuvre est très restreinte, entraînant une monopolisation accrue de l'économie. La hausse des coûts de production se traduirait également par un renchérissement des produits, d'où une accentuation du déficit de la ba-

lance extérieure, due à la moindre compétitivité de nos fabrications et par une relance de l'inflation sur le marché intérieur. Cette dernière serait par ailleurs alimentée par la confrontation de l'offre et de la demande de biens sur ce marché, déséquilibrée par le maintien du pouvoir d'achat et par la chute de la production (moins 12,5 %).

A s'en tenir à cette argumentation, toute tentative de diminution du temps de travail engendrerait un véritable suicide économique. Mais c'est faire preuve de beaucoup d'ignorance que d'élaborer des modèles macroéconomiques (tel le modèle D.M.S. utilisé pour la préparation du VIII^e plan), en raisonnant en statique, c'est-à-dire en niant toute évolution au cours des 5 ou 10 années à venir. Or la réduction de la durée de travail s'inscrit nécessairement dans le temps. Et dans le temps la productivité s'élève.

Lorsqu'une entreprise réalise un gain de productivité (c'est-à-dire une augmentation de la quantité de biens produits par un homme au cours d'une heure), son incidence peut théoriquement revêtir trois formes :

- la durée du travail est réduite, ce qui a pour effet de maintenir une production constante ;

- le pouvoir d'achat des travailleurs s'élève dans des proportions équivalentes à l'augmentation de productivité ;

- les profits de l'entrepreneur absorbent la totalité des gains.

Le tableau ci-dessus montre comment le jeu combiné des revendications ouvrières (qui selon l'époque se portent plutôt sur les salaires ou plutôt sur le temps de travail) et la résistance patronale, conduit à une répartition des gains de productivité entre ces trois postes. Depuis une vingtaine d'années la productivité horaire des entreprises françaises s'est accrue de 4 à 5 % l'an. Or, si l'on exclut la période immédiatement postérieure à 1968, où la quasi totalité des gains a été effectuée

RÉPARTITION DES GAINS DE PRODUCTIVITÉ (entreprises françaises non-financières et non-agricoles)			
	1959-1967	1968-1973	1974-1978
Productivité horaire	+ 5,3%	+ 5,5%	+ 4,0%
Durée annuelle du travail	- 0,4%	- 0,9 %	- 1,0%
Pouvoir d'achat du salaire moyen annuel	+ 3,6%	+ 5,0%	+ 2,6%
Partage salaires/profits (% d'évolution par an)	- 1,25%	+ 0,45%	- 0,4%

à une élévation du pouvoir d'achat amputant d'autant les produits, une évolution en faveur de la réduction de la durée de travail s'est faite jour (grâce en particulier aux accords de Grenelle et plus récemment du fait de la crise de 1974-75), accompagnée d'un maintien des hausses de salaires et d'une légère amélioration du partage salaires-profits. Ces conclusions ont le mérite de prouver que si, au cours des années à venir, la totalité des gains de productivité (qui peuvent légitimement être évalués à 4 % l'an) est affectée à l'abaissement de la durée du travail, celle-ci peut passer en deux ans de 40 à 36 heures, sans que la part des profits soit entamée.

On peut donc être fondé à penser qu'une politique qui se fixerait un tel objectif parviendrait à résorber partiellement le sous-emploi sans affecter la compétitivité des entreprises françaises, mais de surcroît assainirait le budget des organismes délivrant des prestations sociales. Les A.S.S.E.D.I.C. se trouveraient soulagées du coût de l'entretien des chômeurs nouvellement embauchés. La Sécurité sociale enregistrerait un rééquilibrage de sa caisse-maladie, lourdement grévée par toutes les prestations versées au titre des accidents du travail et par le paiement des indemnités journalières. Les conditions de travail s'améliorant, l'absentéisme diminuerait, entraînant par là-même une meilleure rentabilité des entreprises (toutes causes confondues il s'élève à 6 % des effectifs, dépassant les 10 % chez les ouvrières).

bilité des entreprises (toutes causes confondues il s'élève à 6 % des effectifs, dépassant les 10 % chez les ouvrières).

Bien entendu, la réalisation d'un tel projet ne peut se faire du jour au lendemain. Un calendrier doit être négocié entre les syndicats, le C.N.P.F. et le gouvernement, fixant les modalités d'application.

Toute uniformisation des mesures serait préjudiciable à l'économie. Les décisions qui seront arrêtées devront tenir compte du genre d'activité de l'entreprise, de ses caractéristiques propres, de son type d'exploitation et des souhaits des personnels. Deux propositions font actuellement l'objet d'un débat.

Le patronat souhaite que la discussion porte sur la réduction de la durée annuelle du travail ; ce qui pourrait déboucher sur un allongement des congés payés, sans modification de l'horaire hebdomadaire.

Les syndicats posent au contraire comme préalable à toute ouverture de négociation l'acceptation du principe de la diminution de la semaine de 40 heures.

Cette réduction peut s'envisager de manière uniforme à raison d'une heure par jour (soit 5 fois 7 heures au lieu des 5 fois 8, qui ont cours aujourd'hui). Elle peut également se traduire par un allongement du week-end, sous forme d'un départ anticipé le vendredi ou d'une re-

prise retardée le lundi. Plus souple encore : l'entreprise pourrait décider d'accorder une demi-journée de congé mobile par semaine. Dans le cas particulier du travail en équipes (qui concerne environ 30% des ouvriers des industries de transformation), la C.F.D.T. propose pour les entreprises fonctionnant sans arrêt le week-end, la création d'une cinquième équipe et, pour le travail posté, la suppression d'un des postes de nuit ; ce qui aboutirait à effectuer une rotation sur trois semaines comprenant cinq postes du matin, cinq postes de l'après-midi et quatre postes de nuit, soit 112 heures contre 120 et donc un horaire hebdomadaire réduit à 37 heures 20.

Les divergences sont plus profondes qu'il ne paraît. Elles ne se résument pas en l'adoption de modalités différentes. Les propositions du patronat de réduire la durée annuelle du travail ne s'attaquent pas au problème de fond qui est celui du chômage. Admettre les thèses conjointes du gouvernement et du C.N.P.F. reviendrait à institutionnaliser un chômage partiel, et donc à refuser d'envisager sereinement le retour au plein-emploi. Les deux conceptions sont donc irréductibles. Si nous voulons que la classe ouvrière gagne ce combat, il importe qu'elle aille plus loin encore, définissant des objectifs clairs, non limités à la résorption du chômage mais étendus aux conditions de travail, à son organisation et à la grille des salaires. Elle se doit en effet de créer les conditions favorables à une transition socialiste autogestionnaire. L'occasion lui est donnée d'ouvrir un large débat sur le monde du travail, sur la société actuelle.

Claude HAUSER ■

LA LÉGISLATION CONCERNANT LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Premier acte législatif concernant la durée du travail, la loi du 28 mars 1841 limitait la durée du travail maximum, ainsi que l'indique le tableau ci-dessous.

	Février 1946	Octobre 1990	Juin 1966	Juin 1968	1971	1975
Durée légale	40 h	40 h	40 h	40 h	40 h	40 h
Durée maximale	60 h	60 h	60 h	60 h	57 h	52 h
Durée maximale moyenne			54 h sur 12 semaines	→	50 h sur 12 semaines	48 h sur 12 semaines
Durée maximale annuelle de l'agriculture		2400	→	2348	→	→

vail des enfants : 8 heures par jour pour les enfants de 8 à 12 ans, 12 heures de 12 à 16 ans.

Plusieurs lois réglementent ensuite la durée maximum journalière du travail, puis la durée hebdomadaire :

- la loi du 30 mars 1900 ramène la durée journalière des adultes de 12 h à 10 h;
- la loi du 23 avril 1919 institue la journée de travail de 8 h;
- la loi du 23 juin 1936 institue la semaine de 40 h, avec des dérogations prévues dès 1938.

La durée légale est demeurée la même; la législation a porté ensuite sur la limitation de la durée

Dans le régime actuel, le salaire des heures supplémentaires est majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} h et de 50 % au-delà de la 48^{ème} h. De plus, la loi du 16 juillet 1976 a institué le repos compensateur : chaque heure accomplie au-delà de 44 h donne droit à un repos, payé comme temps de travail, de 12 mn (20 % du temps accompli au-delà de 44 h). Cette mesure concerne les entreprises de plus de 10 personnes ; le seuil à partir duquel joue le repos compensateur a été abaissé de 44 à 43 h au 1^{er} juillet 1977 et passera à 42 h au 1^{er} juillet 1978.

Pour en savoir plus



TRAVAILLER MOINS

- Gilles Oudiz, Emmanuel Raoul et Henri Sterdyniak, « Réduire la durée du travail, quelles conséquences ? », Economie et statistiques, mai 1979, n° 111, I.N.S.E.E. (Tour Gamma A, 195, rue de Bercy, 75582 Paris Cedex 12).
- Michel Praderie, « Réduire la durée du travail et créer des emplois : illusion ou réalité ? », Regards sur l'actualité, juin 1979, n° 52, La Documentation française (31, quai Voltaire, 75340 Paris Cedex 07).

LES HORAIRES VARIABLES

- J.-F. Bandraz, **L'horaire variable de travail**, éd. d'Organisation 1973 (5, rue Rousselet, 75007 Paris).

- Catral, **La pratique de l'horaire variable**, Paris, 1973. Rapport du groupe d'étude présidé par Jacques de Chalendar.
- Jacques de Chalendar, **L'horaire variable ou libre**, La Documentation française, 1972, et **L'horaire libre en 1974**, La Documentation française, 1974.
- B.-J. Zumsteg, **L'horaire libre dans l'entreprise**, éd. Delachaux Niestlé SPES, 1971 (32, rue de Grenelle, 75007 Paris).
- « **La pratique de l'horaire variable** », brochure publiée par Liaisons sociales, mai 1973.

AMENAGER LE TEMPS

- **Aménager le temps**, Avenir 2000, n° 43, 1978, La Documentation française.
- Rapport Labrusse, **Rapport sur l'aménagement du temps**, La Documentation française, 1978, 80 p.
- Jacques de Chalendar, **Vers un nouvel aménagement de l'année**, La Documentation française, 1970, 128 p.
- Jacques de Chalendar, **L'aménagement du temps**, éd. Desclée de Brouwer, 1971, 171 p.
- Paul Levert, **L'étalement des activités**, éd. Fayard, 1972.
- Archibal A. Evans, **Temps et vie de travail**, éd. O.C.D.E., 1973 (Bureau des publications de l'O.C.D.E., 2, rue André-Pascal, F, 75775 Paris Cedex 16).

VIVRE AUTREMENT

- Guy Rabourdin, **A la recherche du temps de vivre**, éd. Guy Rabourdin, 1973 (CATRAL).
- Philippe Lamour, Jacques de Chalendar, **Prendre le temps de vivre**, éd. du Seuil, 1974, 118 p.
- Adret, **Travailler deux heures par jour**, éd. du Seuil, 1977, 190 p. (rééd. coll. « Points Actuels »).
- Pierre Belleville, « **Attitudes culturelles et vie quotidienne des travailleurs manuels** », Futuribles, sept.-oct. 1978, n°17.
- Jean Rousselet, **L'allergie au travail**, éd. du Seuil, 1974 (rééd. 1978, coll. « Points Actuels »).



Michel Mousel et la commission économique du P.S.U., **L'utopie réaliste**, éd. Christian Bourgois, 1978.

SCENARIOS POUR L'AN 2000

- Bernard Cazes, « **Scénarios socio-culturels prospectifs pour la France de la fin du siècle, leurs implications pour la planification à long terme** », Futuribles, juillet-août 1978, n° 16.
- Rapport Nora-Minc, **L'informatisation de la société**, La Documentation française, 1978.
- Yona Friedman, « **Le secteur D de l'économie : une utopie** », Futuribles, mai-juin 1978, n° 15.

De nouvelles pratiques syndicales

Pour répondre aux nouvelles pratiques patronales, l'aspiration à mieux vivre se traduit, sur le terrain par une autre imagination syndicale.

A voir comment les choses se passent « sur le terrain », on a tôt fait de s'apercevoir que la diminution du temps de travail, on y pense.

• **Dans les banques** où depuis 1971 les 40 heures sont la règle officielle. Les trois banques nationalisées : B.N.P., Crédit Lyonnais et Société Générale maintiennent un refus systématique de descendre au-dessous de ce plancher. A contrario, dans de nombreux établissements du secteur privé, les horaires sont passés en dessous (C.G.I.B. : 39 heures ; Chase Mahattan Bank : 38 h 45 ; B.R.E.D. : 39 h 10 ; Banque Centrale des Coopératives : 38 h 45 ; Crédit Foncier de France : 37 h ; Comptoir des entrepreneurs : 37 h 30).

Ces résultats ne sont pas dus, on s'en doute, à la mansuétude patronale. Depuis 1972, le syndicat parisien des banques C.F.D.T. a mis en avant la revendication des 35 heures, autour du thème : « Plus de temps pour vivre ». Cette lente sensibilisation syndicale a abouti à diverses actions d'auto-réduction du temps de travail dès octobre 1975. Ce n'est qu'en décembre 1978 que la première action interfédérale C.G.T. - C.F.D.T. a eu lieu, avec certains échos dans de nombreux établissements bancaires. Plus récemment, en février 1979, ce type d'action a été repris mais avec un succès moindre. Si les patrons proposent comme contre-feux aux autoréductions d'horaires les horaires variables et le travail à temps partiel, les trente-cinq heures demeurent pour tous les employés de banque un objectif largement souhaité.

• **Autre secteur du tertiaire** où une mobilisation assez large a eu lieu pour la réduction du temps

de travail : les assurances. Rien en janvier dernier ne laissait supposer qu'un énorme mouvement allait naître dans ce secteur réputé calme. Pourtant, enracinés dans les bureaux, les débrayages se sont multipliés en janvier et février. 15 000 personnes manifestaient le 31 janvier dernier, 20 000 le 6 février.

Malgré leur refus préalable de négocier, les patrons des assurances ont dû lâcher du lest devant la diversité des actions menées dans 60 entreprises. Là comme dans la banque, les grandes compagnies nationalisées ont été les plus intransigeantes. Mais des compagnies privées ont reculé, tant sur les salaires que sur la réduction des horaires. 26 compagnies pratiquent, ou s'appêtent à pratiquer, des horaires inférieurs à 40 heures.

Ces résultats dans deux branches démontrent que la bataille pour la réduction du temps de travail n'est pas vaine, d'autant que ces diminutions d'une à deux heures du travail hebdomadaire n'ont pas entraîné de réduction de salaire. Dans le secteur tertiaire, de nombreux obstacles sont dressés d'ores et déjà à ces conquêtes : le patronat présente en même temps que la généralisation de l'informatique, le travail à la carte ou le temps partiel. Si l'aménagement individuel du temps de travail a un relatif succès — chez les femmes surtout — il s'accompagne d'un renforcement du pouvoir patronal, d'une aggravation des conditions de travail, de la mise au chômage partiel de certaines catégories. En liant la lutte pour les 35 heures à celle de travailler autrement, les militants C.F.D.T. des assurances veulent aller plus loin que les résultats déjà obtenus. Ainsi, au début

du mois de juin, ils manifestaient à vélo dans le quartier des affaires pour signifier que la réduction du temps de travail ne signifie pas simplement le droit de perdre une heure pour se transporter sur le lieu de travail.

Car là est un des enjeux à venir. En modulant par des horaires variables dans des tranches horaires ne dérangeant pas trop la bonne marche de la production, le patronat veut donner l'impression d'améliorer les conditions de travail. Hormis le fait qu'il brise les attitudes collectives face à une même tâche, il leurre les travailleurs sur l'importance du travail effectué. Son objectif demeure une hausse de la productivité et une utilisation sans à-coups des machines.

Cette volonté de soumettre l'homme à l'équipement et aux technologies qui l'accompagnent est particulièrement visible dans toutes les industries où s'est généralisé le travail posté. L'amortissement des investissements considérables faits pour installer des outils de production fonctionnant sans interruption, exige pour le patronat une main-d'œuvre travaillant en continu. Cela explique pourquoi dans certains secteurs les patrons proposent aux ouvriers de travailler le samedi et le dimanche, même à temps partiel. Des grèves assez nombreuses contre le travail du samedi et du dimanche (chez Michelin en janvier 78, dans le complexe de l'Etang de Berre en mars 78 et en avril 79), révèlent le refus du travail posté. Il désarticule complètement la vie des ouvriers. Plus globalement, un débat plus large s'instaure sur l'utilité et le coût économique (en particulier à cause des accidents du travail qu'il provoque) de ce type de travail. Là encore, les actions

globales lancées par la C.F.D.T. et la C.G.T. ont connu un certain succès en avril dernier dans la chimie, le papier carton et la métallurgie : la revendication de la création d'une 5^{ème} équipe est populaire.

A regarder ce bilan des actions en faveur de la réduction de la durée du temps de travail, on peut l'estimer partiel. C'est vrai. Coincées entre les nouvelles propositions du patronat sur le chômage partiel, bloqué sur 8 heures le mercredi (très populaire auprès des femmes), les horaires variables, le mi-temps et une négociation plus globale permettant à tous les secteurs d'obtenir en même temps une réduction réelle dont serait ensuite discutées les modalités d'application, les luttes piétinent un peu. La semaine d'action interconfédérale lancée sur le thème, du 11 au 18 juin dernier, n'a pas entraîné des débrayages massifs.

En l'absence d'une riposte globale liée malgré tout à un autre contexte politique et social, de nombreuses sections syndicales préfèrent s'accrocher aujourd'hui à des acquis minimes permettant de populariser l'idée que « les 35 heures, c'est possible » plutôt que tout attendre de la négociation « du grand soir ». Cette reconnaissance, de facto, d'une action syndicale de type réformiste n'est pas sans risques ; mais elle a un mérite : celui de ne pas laisser les mains totalement libres au patronat. L'autoréduction du temps de travail appliquée ici et là, avec les retenues sur salaires qu'elle entraîne, n'a qu'un temps. L'objectif du patronat, ne l'oublions pas, demeure une diminution de la masse salariale par le chantage au chômage, en même temps que des gains de productivité par la précarité des statuts. Les actions les plus coû-

teuses pour les salariés ne sont donc plus les plus efficaces contre les patrons. Surtout quand ceux-ci jouent habilement et cyniquement avec le retour des immigrés chez eux, celui des femmes au foyer et avec une masse de jeunes dont la déqualification, alliée aux mirages de l'intérim, sert bien le nouveau processus d'organisation du travail.

A nouvelles pratiques patronales, nouvelles pratiques syndicales. Bien du temps a été perdu. Avec l'aspiration de mieux vivre, de travailler autrement, et moins, l'objectif de la réduction du temps de travail permettra peut-être de le rattraper. En ces temps d'incertitude, il faudra une autre imagination que celle qui présidait aux vieux slogans et aux vieilles logiques productivistes.

Jean-Yves SPARFEL

Patrons-syndicats le face-à-face

Autour du tapis vert, pour l'instant, patrons et syndicats campent sur leurs positions

Aller vers les trente-cinq heures : c'est l'objectif, le seul réellement sur lequel les syndicats européens (du moins ceux réunis au sein de la C.E.S., Confédération européenne des Syndicats) tentent des actions concertées. C'est dire si la réduction du temps de travail tient une place importante dans toutes les stratégies syndicales. En France, pays de la communauté européenne où la durée hebdomadaire moyenne du travail est la plus élevée (42 h 30), on progresse moins vite qu'en Belgique par exemple (37 h en 1980). Il est vrai que dans ce dernier pays, cela fait déjà 5 ans que la principale centrale syndicale, le F.G.T.B., a mis en avant la revendication des 35 heures.

Dans l'hexagone, la réduction du temps de travail est à l'ordre du jour d'une grande négociation entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales. La dernière rencontre, le 18 juin dernier, s'est soldée par un blocage : les points de

vue étant diamétralement opposés. Le patronat propose d'assouplir la législation des 40 heures et de remplacer la notion d'horaire légal hebdomadaire par celle d'un horaire annuel (48 x 40 heures, soit 1920 heures) permettant plus de souplesse à l'entreprise selon les variations saisonnières de la conjoncture.

De fait, le C.N.P.F. fait campagne contre une réduction globale du temps de travail, arguant de deux facteurs : la réduction de temps de travail avec compensation de salaire augmenterait les coûts salariaux, fragilisant ainsi les entreprises françaises ; la réduction du temps de travail n'implique pas forcément des créations d'emplois, même si elle entraîne des gains de productivité car, dans de nombreuses branches, les patrons préfèrent attendre des temps meilleurs, une période de croissance pour embaucher.

Pour le C.N.P.F., de toutes façons, « il n'y a en réalité qu'un moyen

de créer des emplois en réduisant la durée du travail : accepter que les heures non travaillées ne soient pas compensées. La solidarité envers les sans emplois l'emporte alors sur le maintien des droits acquis » (extrait du journal patronal U.I.M.M. actualités, octobre 1978). En un mot, il propose aux salariés de choisir le droit à travailler moins contre l'abandon des statuts et des salaires acquis.

Les organisations syndicales refusent catégoriquement cette remise en cause des avantages acquis. Elles défendent l'idée d'une réduction massive ; même si, comme le propose la C.G.T., une étape de 38 heures peut être fixée ou si, comme le demande la C.F.D.T., il faut d'ores et déjà s'attaquer aux heures supplémentaires. Face aux arguments du C.N.P.F., la C.F.D.T. en particulier reconnaît que les effets créateurs d'emplois de la réduction de la durée du travail dépend effectivement de multiples facteurs : évolution de

la production, évolution de la productivité, politique d'investissements, forme d'organisation du travail, etc., évolution très diverse d'une entreprise à une autre, et d'un secteur d'activité à un autre.

La C.F.D.T. se sert justement de ce constat pour souhaiter une négociation globale sur la durée du travail, tant il est vrai qu'une réduction du travail peu créatrice d'emplois (en particulier dans les secteurs à forte productivité) peut être obtenue dans certaines entreprises, même avec compensation, cependant que d'autres secteurs seront à la traîne. Une réduction, branche par branche, entreprise

par entreprise, en fonction de la bonne santé ou de la mauvaise santé de la gestion, du niveau de production, ne ferait qu'accroître les inégalités, favoriser l'embauche au compte goutte et la recherche de la rentabilité plutôt que la création d'emplois.

Cependant, ces oppositions sur la manière d'apprécier la méthode pour réduire le temps de travail — car le C.N.P.F. « comprend » qu'il s'agit d'une aspiration assez générale chez les travailleurs —, recouvrent surtout des logiques différentes dans la conception de la production, et par là même

de la société. Autour du tapis vert, le C.N.P.F. et les syndicats campent donc sur leurs positions. C'est d'ailleurs ce que souhaitent patronat et gouvernement qui entendent continuer, dans une période où le syndicalisme connaît quelques difficultés, à imposer leurs solutions pour rendre la main d'œuvre prête à n'importe quelle tâche, avec avec les conditions de travail et de rémunération les plus mauvaises possibles. Sur le terrain, cette politique suscite de vives résistances.

Jean-Yves SPARFEL ■

L' « exemple » allemand

La semaine de 35 heures, jugée « ni inconvenante, ni absurde » par le Chancelier Schmidt, n'était-elle qu'une promesse électorale ?



La semaine de 35 heures ? « Cette demande n'est ni inconvenante, ni absurde », déclarait le 1er mai dernier, M. Schmidt, chancelier de l'Allemagne fédérale. Le gouvernement de coalition (sociaux-démocrates et libéraux) de la R.F.A. serait-il donc favorable à une réduction rapide de la journée de travail et prêt à en faire un moyen privilégié pour résoudre le problème du chômage ?

En fait, cette déclaration apparaît largement comme une pétition de principe, sans portée réelle. D'abord parce qu'elle envisage les 35 heures comme un objectif à long terme, et non comme une mode de redistribution du travail ; ensuite parce qu'en R.F.A., le temps de travail est une matière qui relève avant tout des négociations entre partenaires sociaux ; les pouvoirs publics se refusant de jouer le rôle d'incitation indispensable ; enfin parce que le vœu, en forme de négation, du Chancelier allemand, est exprimé avant les élections européennes pour montrer l'unité des partis socialistes et sociaux-démocrates d'Europe sur ce thème, alors que les autorités allemandes se sont bien gardées d'intervenir, même verbalement, au moment où la revendication a émer-

gé avec acuité sur la scène sociale lors de la grève des sidérurgistes de l'hiver dernier.

Pourtant, la diminution du temps de travail est aujourd'hui en R.F.A., comme dans les autres pays européens, au cœur du débat social. Malgré des résultats économiques assez favorables dans certains secteurs, au niveau du commerce extérieur ou de l'inflation par exemple, la République fédérale connaît en effet un niveau de chômage élevé — près d'un million de personnes sont sans emploi Depuis quelques mois, sous l'effet d'une reprise de l'activité économique, le nombre de chômeurs a certes tendance à baisser. Mais cela s'accompagne d'une forte recrudescence de l'inflation et d'un déficit budgétaire important. Les perspectives à moyen terme ne sont donc pas très favorables, et l'économie allemande n'est pas prête de retrouver un niveau de croissance qui n'entraîne pas un regain de l'inflation et qui soit suffisant pour revenir au plein emploi et donc « sortir de la crise ».

LE PUISSANT D.G.B.

Devant ce constat, la diminution du temps de travail est revendiquée par le

puissant syndicat D.G.B. comme une perspective logique qui doit permettre de donner un emploi à tout le monde. Mais l'augmentation du « temps libre » correspond aussi, et même surtout, à une aspiration profonde des travailleurs pour une amélioration des conditions de vie et de travail, même si elle se paie d'une moindre croissance du niveau de vie. Ainsi, un récent sondage de l'institut I.F.O. (Institut für Wirtschaftordnung) de Munich a montré que près de 80 % des salariés allemands étaient favorables à une diminution du temps de travail avec un simple maintien du pouvoir d'achat. D'autre part, le nombre de personnes prêtes à travailler plus pour pouvoir gagner davantage, est faible, même pour ceux qui ont des revenus faibles : 10 % des ouvriers gagnant plus de 2.000 D.M. par mois seraient dans ce cas.

La popularité du thème de la diminution du temps de travail s'est aussi montrée dans la récente grève de la sidérurgie, une des plus dures qu'ait connu le monde du travail allemand ces dernières années. Les travailleurs postés voient dans les 35 heures le moyen d'améliorer leurs conditions de travail particulièrement pénibles. Pour d'autres, notamment les employés touchés par l'introduction de l'informatique dans les services, cette revendication est un moyen de conserver leur emploi et d'éviter les licenciements.

Un des problèmes importants des travailleurs allemands est donc d'unifier ces différentes aspirations pour aboutir à des résultats significatifs. Or cela n'est pas facile : certains préféreraient une augmentation des congés pour pouvoir partir faire du tourisme à l'étranger. D'autres seraient tentés de privilégier la diminution du temps de travail hebdomadaire qui rend la vie quotidienne moins pénible. D'autres enfin seraient plus favorables à une diminution de l'âge de la retraite, qui aurait probablement l'effet le plus important sur l'emploi. La diversité de situation des différentes entreprises et branches industrielles rend d'autre part difficile le combat commun : dans certains secteurs à la situation économique

particulièrement mauvaise, une diminution du temps de travail mettrait bon nombre d'entreprises en faillite.

LE CATALOGUE DES TABOUS

C'est pourquoi le D.G.B. a une approche très pragmatique du problème, et privilégie la décentralisation des négociations à tous les niveaux. La contrepartie est cependant une certaine faiblesse de la position des syndicats de branches — lieu privilégié des discussions avec les patrons —, devant un front patronal relativement soudé. La récente mise à jour du « Catalogue des tabous » — document qui unifie la position patronale en énumérant les points sur lesquels il faut « tenir » au maximum —, montre que la bourgeoisie a bien sûr s'organiser pour résister aux revendications jugées excessives des travailleurs. La grève de la sidérurgie n'a, par exemple, pas réussi à faire sauter le verrou des 40 heures, temps de travail inscrit aujourd'hui dans la majorité des conventions collectives, mais que le patronat ne veut pas diminuer. Par contre, les travailleurs ont obtenu des résultats non négligeables en matière de congés annuels, comme le montrent les récents accords de la sidérurgie et de la chimie.

Entre les partenaires sociaux les négociations aboutissent donc de fait à limiter la réduction de la durée du travail aux gains de productivité réalisés et non à envisager résolument cette mesure comme une solution aux problèmes de l'emploi. En ce sens, la position du gouvernement fédéral et celle du D.G.B. se soutiennent mutuellement. Au sein du D.G.B. le débat est, certes, largement ouvert sur la possibilité d'une redistribution du travail, qui se traduit par des appréciations différentes sur le rythme souhaitable de diminution du temps de travail. Mais l'argumentation patronale a d'autant plus d'influence que la définition d'un mode de croissance et d'organisation sociale alternatif, n'est pas vraiment envisagé par la plupart des responsables politiques et syndicaux chargés de

représenter les travailleurs.

PATRONS : QUATRE ARGUMENTS

Les patrons raisonnent en effet à partir de quatre éléments.

- **Tout d'abord**, la diminution de la durée du travail ne va pas créer des emplois ; s'appuyant sur une enquête concernant le comportement à attendre des chefs d'entreprise à la suite d'une diminution du temps de travail, le patronat montre que le principal effet de la mesure sera d'accroître l'intensité du travail (les cadences), la productivité du travail (par substitution de la machine à l'homme), et les heures supplémentaires, sans aboutir à de nouvelles et coûteuses créations d'emploi.

- **D'autre part**, la diminution du temps de travail va affaiblir la compétitivité de l'économie ouest-allemande, en renchérissant les coûts et en rendant plus difficile le respect des délais de livraison si les heures supplémentaires sont strictement limitées. Le moteur de la croissance, l'augmentation de la consommation des ménages a de plus des chances d'être affaibli si l'action sur le temps de travail est privilégiée au détriment de l'augmentation du revenu des ménages. Une diminution rapide du temps de travail risque enfin d'être difficilement réversible alors qu'à partir du milieu 80, le nombre des actifs va diminuer.

Les partisans d'un partage du travail ont certes des arguments à faire valoir en face de cette logique : l'effet direct sur l'emploi d'une diminution rapide du temps de travail, ne saurait, par exemple, être négligeable si les heures supplémentaires sont limitées, car l'augmentation de la productivité du travail nécessite de nouveaux investissements en machines, coûteux et longs à mettre en œuvre ; la compétitivité des produits allemands est déjà très élevée et peut être légèrement affaiblie sans risques.

Mais leur argumentation est limitée par leur refus d'envisager un nouveau mode de développement. Comment, en effet, rendre

efficace une telle mesure, si la logique d'une croissance renforçant de façon accélérée l'homme par la machine et fondée sur la consommation à tout prix, et donc le gaspillage, n'est pas remise en cause ? Seul un tel renversement de perspectives permet d'éviter qu'une réduction du temps de travail se traduise simplement par une accélération du processus de rationalisation sans nouvelle embauche. Seule la possibilité de satisfaire certains besoins des travailleurs par des services non mar-

chands, peut permettre de créer des emplois qui manqueront à la suite de la moindre croissance du pouvoir d'achat des ménages.

Il est vrai qu'opérer un tel renversement de logique impose une réflexion sur la façon dont se prennent les décisions en matière de choix de type de production, ainsi que sur le mode d'insertion de l'économie ouest-allemande sur le marché mondial. Une croissance plus humaine est une des conséquences obligatoires d'une stratégie de redistribution du tra-

vail pour résoudre le chômage, sous peine de voir cette mesure privée de son efficacité. Mais elle impose en même temps une organisation sociale où les travailleurs puissent contrôler les différents aspects du mode de production et de consommation, de leur façon de vivre et de travailler. Vaste programme qui rebute manifestement la plupart des dirigeants sociaux-démocrates allemands...

Nicolas GERO ■



Pierre Belleville : « ce que les travailleurs souhaitent, c'est disposer dans l'année d'un capital-temps dont ils puissent faire à peu près ce qu'ils veulent ».

Il n'y a peut-être pas un mode unique de diminution du temps de travail. Certes, la volonté de tout diversifier peut être un piège patronal ; mais la non-diversification amène l'encadrement de gauche de la classe ouvrière.

T.S. : Vous avez réalisé, en 1977, une enquête sur les attitudes culturelles des travailleurs manuels qui complétait une autre enquête effectuée trois ans plus tôt. Dans les deux cas, ce qui paraît évident, c'est la puissance — la résistance — dans le milieu considéré, à vouloir reporter, selon vos propres conclusions, « sur le travail libre les espoirs que le travail salarié ne satisfait plus ».

De sorte que le « travail perdu » à l'usine, on le retrouve, mais à l'extérieur de cette dernière, sous forme de « travail libre ».

Pierre BELLEVILLE : Nous avons fait en 1977, une enquête commandée par le D.G. R.S.T. et les offices culturels. Nous avons abordé les attitudes culturelles des travailleurs manuels de l'intérieur, à partir de leur quotidien, sans préjugé sur la valeur de leur pratique ni sur celle des pratiques généralement admises comme culturelles ou plus culturelles.

L'enquête a eu lieu en Lorraine sidérurgique, région avec laquelle je vis depuis 20 ans, dans les houillères du Nord, dans la région de Cholet, où les ouvriers sont proches du monde rural, enfin dans la région parisienne qui est dans tous les cas, y compris en ce qui concerne la classe ouvrière, quelque chose de diffus.

T.S. : Comment un ouvrier affirme-t-il son identité face aux contraintes du travail salarié tel qu'il est organisé ?

P.B. : Les hommes et les femmes qui sont contraints au travail parcellaire, qui pointent, qui sont chronométrés, réagissent de deux façons. A l'usine même, ils pratiquent les défenses individuelles ou de petits groupes, silencieux, souterrains, souvent racines des luttes collectives qui éclatent quand les défenses individuelles sont tournées.

Dans l'industrie lourde, spécialement, l'automatisation des tâches transforme une partie du travail en

contrôle. La capacité de contrôle nécessaire à la sécurité, à la bonne marche de la production, doit être calculée en fonction des besoins potentiels maxima. Elle n'est pas utilisée à tous les instants. Les cadres veillent à son emploi même inutile ; les travailleurs, eux, essaient de rester disponibles sans être totalement employés durant le poste de nuit, ou la fin de poste du soir, c'est plus facile.

T.S. : Par exemple...

P. B. : Durant la coupe du monde de football, temps durant lequel les travailleurs postés se sentent spécialement frustrés, ils se sont souvent organisés de diverses façons, pour suivre au moins partiellement l'événement...

En dehors de l'usine, la réaction c'est le refus d'autres contraintes de temps. Le réflexe c'est : « **dehors je ne veux plus de chronomètre, je veux le moins de contraintes possible, sinon les contraintes que j'accepte** ». Le gars qui fait dix heures par jour pendant son week-end pour monter sa maison, pour couler une dalle, etc., il commence à un moment qu'il a fixé, lui ; il prolongera le travail mais il s'arrêtera un quart d'heure pour boire un coup avec les copains qui sont en train de travailler avec lui, etc. Il va avoir par rapport à ce travail, la maîtrise de son temps. Ça c'est fondamental. Et la manière dont on parle des vacances, par exemple, est souvent en liaison avec ça. Les vacances, c'est : « pas d'horaires ». Du coup, des horaires trop stricts, des maisons de vacances où il faut être à l'heure pour manger ne sont pas appréciées. Ce qui est apprécié, c'est une certaine forme de liberté ; d'où le succès, au-delà des motivations économiques, de formes de vacances comme le camping. Nous sommes en juin, eh bien, les terrains de camping aux portes de Metz sont occupés en cette saison par des familles ouvrières qui campent trois semaines durant, alors qu'elle habitent à trois kilomètres de là ! Qu'est-ce qu'elles viennent chercher ? La proximité de l'eau ? Oui, d'accord. Un espace pour les gosses ? D'accord aussi. Mais aussi une rupture avec un certain nombre de contraintes, en particulier des contraintes de temps.

Autre exemple : il y a sans doute moins de pratiques sportives culturelles, etc. chez les enfants de la classe ouvrière, en partie à cause d'un certain refus des contraintes. Les parents n'acceptent pas de vivre aux rythmes d'horaires fixés par d'autres et d'être transformés, comme c'est le cas dans d'autres classes sociales (je pense à la nouvelle bourgeoisie moyenne en particulier), en entreprises de transport répondant aux besoins de chaque gosse, aux heures décidées ailleurs. Ça passe beaucoup plus difficilement. Et c'est, je crois, profondément une réaction contre la contrainte à l'usine.

On peut répondre que tous les salariés subissent des contraintes horaires et que tous ne réagissent pas ainsi. Je dirai deux choses à ce propos. Le chronométrage par exemple ou le travail aux pièces sont une contrainte d'une toute autre nature que les horaires de l'ingénieur. Et puis, on peut se demander si la programmation la plus totale possible du temps n'est pas une attitude culturelle caractéristique de notre société, spécialement de la nouvelle bourgeoisie moyenne, attitude encore refusée par les travailleurs.

T.S. : Ce n'est donc pas un éloge de la paresse, mais le contraire.

P. B. : Oui. La place que tient le travail libre dans toute cette vie est extraordinaire. Elle est liée aux nécessités économiques. Elle est liée également à une espèce de morale : ne pas faire faire par une entreprise ce qu'on est capable de faire soi-même. Même pour quelqu'un qui a les moyens, économiquement, il est presque déshonorant de ne pas repeindre son appartement. Elle est liée à la volonté de « faire soi-même ». Couler une dalle devient une création.

T.S. : S'agit-il d'une valeur refuge, d'une fuite, ou des deux à la fois ?

P. B. : C'est peut-être plus compliqué que ça. Le travail libre et puis la maison, qui en est le lieu et l'objet et la vie de famille, qui en est le prétexte, sont effectivement des refuges. C'est là où on peut être soi-même, où l'on croit pouvoir être soi-même, même si la société institutionnalisée pénètre profondément ces systèmes. C'est une tentative d'échapper, de se sortir des griffes des institutions. Mais le mot fuite est toujours ambigu : la fuite peut être une défaite ; or ça doit être l'occasion d'en éviter une, de se dérober aux contraintes. Les travailleurs se replient sur des lieux, des activités, un jeu rationnel sur lesquels la société institutionnalisée a moins de prises.

L'échange de travail, c'est une manière de se dérober au marché. Ce n'est pas dit, c'est implicite, mais c'est privilégier un certain type de relations. C'est également une manière de se dérober aux relations institutionnalisées. Les relations avec ceux qui vous commandent sont nulles. Les relations avec les compagnons de travail sont privilégiées. On « voit » ceux avec qui on vit une situation et dont on peut espérer qu'ils vous aideront justement dans le cadre d'échange de services. Le rôle d'une économie d'échanges informels reste, je crois, très important et il n'est pas détruit, même par la société de consommation.

T.S. : Ce peut être aussi la recherche en même temps, de ce qu'on ne découvre pas dans l'autre, au cours de son travail...

P. B. : Oui, oui... la recherche du complémentaire. C'est la vieille histoire du plaisir qu'il y a à boire un coup avec celui à côté de qui on a été toute la journée. La vieille histoire, très souvent exploitée par le patronat, des amicales, qui peuvent apparaître à certains moments comme des outils anti-syndicats, mais qui sont vécues simplement comme lieu de rencontre, ailleurs que dans le travail, de ceux avec qui on travaille. Mais aussi la tendance profonde à prolonger justement la relation de travail, y compris la relation syndicale. Les syndicalistes de base sont des gens qui se voient beaucoup entre eux, en fonction de leur appartenance. Ils ont une tendance assez forte à prolonger en amitié, en sorties communes, en vacances communes éventuellement, en entraide, les liens nés à propos du travail, à propos du syndicat. Ce n'est pas aussi vrai, apparemment, des militants des partis politiques. Ça c'est aussi une différenciation possible entre syndicats et partis, au niveau de la sociologie des membres.

T.S. : Vous avez évoqué, il y a un instant, le rôle de la famille. Paradoxalement à un moment où l'on ne parle que de la crise de l'institution familiale.

P. B. : La tendance à se replier sur l'institution familiale, constamment en évolution, me paraît très nette.

Les rapports parents- enfants sont perturbés par des tas de choses, y compris par le rôle de l'école. Les rapports parents-enfants, on les a décrits, on en connaît les crises... Mais j'ai cru remarquer que, les crises une fois passées, quand les enfants ont pris leur autonomie, alors à ce moment-là on resserre les liens sur d'autres bases qui ne sont pas des bases de dépendance. Mais le fils qui a pris son autonomie, ou la fille mariée ou ayant son propre groupe familial, ont d'autres rapports, des rapports relativement égaux et qui sont d'abord, qui sont des rapports d'affectivité, mais continuellement liés à des rapports d'entraide. Ça tourne autour de la garde des gosses, ça tourne autour du coup de main pour le bricolage, on cherche à habiter, non pas à côté les uns des autres — on veut être autonome — mais pas loin les uns des autres, et passer assez souvent les uns chez les autres. La voiture permet tout ça ; quelques kilomètres, ça n'est plus rien. Quelque fois il y a le téléphone, bien qu'il y ait des réserves assez fortes par rapport au téléphone. Mais cela dit, il y a le vélo et la voiture, et on dira : « je suis passé chez mon père » ou : « je suis passé chez ma fille ». Ça se fait deux ou trois fois par semaine ; ça peut durer 5 mn, ça peut prendre la forme d'un repas ; mais, en tout état de cause, le lien est maintenu.

T.S. : Cela vous l'avez remarqué partout ?

P. B. : Partout. Les divergences réduisent ces rapports sans les détruire. Dans le Choletais, les syndicalistes de 30 ans ont souvent des parents qui étaient agriculteurs. Les gens, qui sont passés assez facilement de la C.F.D.T. au P.S.U. ou au P.S., disent : « **je ne m'entends pas avec mon père, politiquement** ». Il n'y a pas pour autant de rupture.

Les liens sont peut-être un peu plus distendus que dans d'autres cas, mais pas rompus. Le besoin de s'appuyer l'un sur l'autre, de s'entraider compense les divergences.

La classe ouvrière française m'apparaît de plus en plus liée au monde rural. Les racines rurales ne sont jamais loin. Les racines rurales, elles peuvent être en Bretagne pour certains parisiens, elles peuvent être en Pologne ou en Italie pour les migrants du Nord ou de Lorraine, mais elles sont là. Elles sont là et elles sont entretenues ; par un minimum de correspondance qui permet de maintenir le contact et puis par les visites, par les voyages. Les échanges restent très forts. Les échanges matrimoniaux fonctionnent encore avec le pays. Les échanges culturels et politiques aussi. Le P.C.I. et l'action catholique italienne sont connus correctement, de l'intérieur, par des gens de 30 ans en France.

Le maintien de tous les contacts concrets provoque le maintien de pratiques culturelles. Le lecteur d'hebdomadaires italiens, y compris politiques, n'est pas rare.

T.S. Revenons, si vous le voulez bien, à ce travail libre qui s'effectue justement à la maison. Une maison qu'on aime bien bâtir soi-même.....

P. B. : La classe ouvrière a, comme caractéristique secondaire, de n'avoir jamais bâti son habitat. Les autres classes sociales, d'une façon ou d'une autre, ont bâti leur habitat. On a logé la classe ouvrière là où on a voulu la loger pour des raisons de tactique et de stratégie. Ça continue. La vogue des maisons individuelles n'échappe pas à cette règle. Mais ce qui

est nouveau c'est que, pour la première fois, à travers l'élévation du pouvoir d'achat de la période de croissance, à travers une certaine forme de libération que l'automobile a apporté (en même temps qu'elle apporte une aliénation, elle apporte une libération qu'on ne peut pas nier ; car si on prend une région de mono-industrie, on ne pouvait habiter que dans les cités bâties par le patron ou à la rigueur dans les endroits où le patron voulait bien envoyer un car pour vous ramasser ; l'automobile rend autonome par rapport à ça), la maison devient symbole. Propriété certes, mais vue à travers le travail : la chose que l'on peut transformer.

Un Lorrain de 35 ans habitant déjà dans une maison individuelle louée, décrivant l'endroit où il habite comme quelque chose de très bien, où il est parfaitement heureux, qui lui convient très bien, termine la conversation en disant : « **Je vais la quitter bientôt car j'ai acheté pour construire à tel endroit** ». Question : « **Mais pourquoi quitter un endroit qui est jugé bon par vous ?** » Réponse : « **Je suis très bien ici mais je ne peux pas transformer, car je ne suis pas chez moi. Je veux avoir une maison que je puisse transformer.** »

La recherche de la maison individuelle n'est donc pas un simple signe d'autogestion, c'est aussi la recherche d'un habitat à soi. La maison c'est un autre apport à l'espace, c'est la possibilité d'avoir un espace intermédiaire entre le lieu intime et le lieu public... Mais c'est aussi la possibilité (très ambiguë) de ne pas contester le modèle tout en en visant un autre.

Je m'explique. On bâtit sa maison sur les plans officiels, avec les pièces qu'il faut, et l'été on vit au sous-sol, dans une deuxième cuisine beaucoup moins confortable que la première, et que l'on préfère, que les femmes préfèrent à la première, sans pouvoir absolument dire pourquoi, parce que si elles disaient pourquoi elles remettraient en cause des notions de confort et de propreté que la publicité leur inculque. Mais le fait est que deux ou trois mois par an on voit se déplacer le centre de l'activité familiale quand il est possible de vivre ailleurs.

T.S. : La maison individuelle c'est aussi le jardin.

P. B. : C'est fondamentalement le jardin.

T.S. : Pas simplement pour des raisons économiques...

P. B. : Non. Il y a un côté économique incontestable. Les marchands de plantes et de graines disent avoir développé leurs ventes depuis 73. Mais le jardin c'est aussi un mécanisme de « faire soi-même ». Les choses vont même plus loin. Non seulement dans une région rurale comme le Choletais, mais en Lorraine, par exemple, on se remet à faire de la charcuterie soi-même... Le congélateur, dont les ouvriers sont davantage équipés que , les cadres supérieurs (c'est le contraire pour le lave-vaisselle) permet de faire des achats de viande directs.

T.S. : Par des circuits « courts » ?

P. B. : Il est possible que dans certains cas se soient de faux circuits courts. Mais ils apparaissent comme tels dans la mesure où ils ne sont pas institutions. Il existe, c'est vrai, des circuits courts de porc par exemple — on refait de la charcuterie aujourd'hui —, on achète des machines ou l'on se prête des machines... Ce sont des hommes ou des femmes qui ont

vécu, qui sont nés peut-être de paysans qui étaient venus vivre en ville ; mais eux-mêmes n'ont jamais été agriculteurs, n'ont jamais vécu à la ferme: Il y a également le cas des Algériens qui achètent directement des moutons. Et si moi j'ai envie d'acheter un mouton j'irai trouver un camarade algérien, qui ne parle pas très bien français, mais qui sait quel paysan lorrain produit de bons moutons.

Il y a également l'achat de matériaux en commun. Il y a aussi, enfin, « la perruque (1) » : le copain qui vous fera à l'usine un truc donné dont on a besoin. Il y a l'achat de matériaux par l'intermédiaire d'ouvriers du bâtiment et de petits patrons. Il y a l'entraide au niveau des machines. Il y a d'ailleurs des comités d'entreprises (comité d'entreprise de C.D.F. - Chimie en Lorraine) qui ont monté de véritables parcs de location de matériel et qui affirment, d'ailleurs avec raison je crois, que tout ça est culturel, donc le parc va du magnétoscope à la bétonneuse.

T.S. : De toutes les observations que vous avez pu faire sur le « travail libre », quelles conclusions avez-vous retiré ?

P. B. : Deux choses me frappent. La première, c'est que les travailleurs font vraiment de tout. Tout ce qui touche au bâtiment, sauf les charpentes. Tout. Jusqu'aux réparations des automobiles. Il existe vraiment, quelque soit leur statut professionnel à l'entreprise, un nombre important de travailleurs qui sont en fait des ouvriers polyvalents, ayant en fait des capacités d'intervention très variées.

Une des réflexions que cela inspire, c'est, qu'il y a vraiment dans notre système une sous-utilisation extraordinaire des capacités existantes ou des capacités qui ne demandent qu'à se développer

T.S. : C'est une de vos premières conclusions : la polyvalence et la sous-utilisation ?

P. B. : Oui. Mais ce n'est pas tout. Ma deuxième conclusion, c'est vraiment la place importante que tient ce travail et l'impossibilité absolue qu'il y a d'en distinguer les degrés : le travail noir payé, le travail d'entraide chez les autres qui ne sera pas payé mais qui sera rémunéré par un autre service à peu près équivalent à un autre moment, et le travail chez soi pour soi...

On passe de l'un à l'autre avec beaucoup de facilité, mais ça tient une place finalement assez considérable. J'y assimile évidemment tous les travaux dits « féminins », qui restent en bonne partie féminins, au niveau de la couture, de la confection des vêtements et qui connaissent aussi une très forte recrudescence.

Autre aspect important de ce travail : s'ils en parlent beaucoup c'est parce qu'ils aiment le faire. Les travailleurs sont fiers de leurs capacités. Ils distinguent volontiers dans la masse de ce qu'ils font, ce qui ne leur plaît pas trop, ce qui est à demi une corvée — même une corvée tout court, qu'ils font parce qu'il faut bien le faire pour économiser —, et ce qui leur plaît et qu'ils font à la fois parce qu'il faut le faire — mais on pourrait parfois s'en passer —, et parce qu'ils aiment le faire.

T.S. : C'est en somme la découverte ou le redécouverte de la notion de plaisir ?

P. B. : Oui, faire soi-même, c'est avoir du plaisir. On se donne de la valeur. On est quelqu'un qui sait faire



ça, alors que la société nous néglige. On se valorise à ses yeux et aux yeux de son environnement immédiat si l'on sait faire, et si l'on peut dire comment on fait.

D'ailleurs, le plaisir de l'ouvrier est d'autant plus grand que la déqualification est grande. Plus on est socialement sous-estimé, plus ce que l'on fait à côté nous revalorise. Le travail libre est la contre-partie obligatoire de ce que j'appelle le « travail perdu ».

Les mineurs silicoles expliquent que c'était mieux autrefois parce qu'on les prenait plus en considération, parce qu'ils avaient des tâches à accomplir dont ils pouvaient être fiers... Les réflexions du genre : « **J'ai fait un métier dur et je suis bien content de l'avoir fait** » sont nombreuses. Il y a vraiment un mythe du travail perdu, du travail dans lequel on était valorisé. Nous savons que c'est un mythe, mais il se développe très fort. La contre-partie du mythe, c'est de se valoriser comme on peut, c'est-à-dire, en fait, à travers le travail libre.

T.S. : Cela vous semble simplement lié au phénomène de déqualification ou à la désuétude dans laquelle sont tombées certaines professions, Ou bien cela vous sembla-t-il un trait général ?

P. B. : C'est lié aussi, je crois, à toute la réorganisation du travail. Il est très frappant de voir la manière dont ces mêmes gens attaquent l'encadrement immédiat des « petits chefs », des gens qui sortent des écoles. Le type de rapports qu'on avait avec un contremaître sorti du rang, qui avait par conséquent son bâton de maréchal, ne se retrouve absolument pas avec un contremaître ou un jeune chef de service sorti d'une école. La manière même dont l'encadrement est désormais assuré achève la déqualification. Même dans un rapport hiérarchique on pouvait être reconnu, on pouvait être reconnu comme un bon ouvrier. Or, on ne peut plus être reconnu comme un bon ouvrier par quelqu'un qui n'y connaît rien, que l'on

juge soi-même comme n'y connaissant rien (que ce soit vrai ou faux). Il ne reste plus qu'à rêver d'hier et à faire aujourd'hui d'autres choses.

T.S. : Si je comprends bien, Il y aurait en quelque sorte une espèce de France parallèle

P. B. : Un peu, oui !

T.S. : Un mélange de système « D » et de...

P.B. : Un mélange de système « D », de vie relationnelle informelle qui n'est pas coupée du reste. Il faudrait étudier de plus près la manière dont le syndicalisme s'appuie à cela sans le dire.

T.S. : Il reate un problème que vous avez évoqué dans un récent article ; celui de la diminution du temps de travail qui va se traduire par l'augmentation de l'auto-production.

P. B. : Certainement.

T.S. : Ne parlons que de la réduction du temps de travail. Le problème n'est pas simple.

P. B. : Je crois qu'il faut d'abord que les forces de gauche, syndicales et politiques, acceptent la classe ouvrière comme elle est et ne s'en fasse pas un mythe. Ça signifie notamment que le temps que les travailleurs récupèrent, ils le récupèrent comme ils l'entendent. Et ça signifie en particulier qu'il n'y a peut-être pas un mode unique de diminution du temps de travail et que, effectivement, la volonté de tout diversifier peut être un piège patronal ; mais la

non-diversification amène l'encadrement de gauche de la classe ouvrière ; ce qu'elle refuse. Ce que les travailleurs souhaitent, c'est disposer dans l'année d'un capital-temps dont ils puissent faire à peu près ce qu'ils veulent. Et, finalement, les luttes de demain, les perspectives de demain nous ramènent à la première période industrielle nous rappelant que ce n'est pas le progrès technologique qui a suscité l'usine mais que celle-ci est avant tout le lieu d'enfermement des travailleurs. Leur souhait c'est de s'en sortir et si possible, quand ils le veulent.

La lutte à mener pour le temps est une lutte contre l'enfermement ouvrier et pour la liberté à la fois collective (dans les règles générales) et individuelle (dans les pratiques) de disposer du maximum de temps.

**Propos recueillis par
José SANCHEZ ■**

(1) N.D.L.R. sur la pratique de la « perruque », on pourra lire Miklos Haraszti, **Salaire aux pièces. Ouvrier dans un pays de l'Est**, Paris, éd. du Seuil, 1976, collection « Combats » et « **L'enjeu de la rationalisation du travail** », revue Sociologie du travail, janvier-mars 1979, n° 1, l'article de Philippe Bernoux, « La résistance ouvrière à la rationalisation : la réappropriation du travail », pp. 76-90 (éd. du Seuil).