



La réduction collective du temps de travail : une histoire qui bégaye



Avant-propos

Selon la Fédération des Entreprises de Belgique, la Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT) serait une « fausse bonne idée », en particulier dans le contexte de crise actuel. Elle serait également inutile, étant donné la multiplicité des formules de congés qui existent déjà en Belgique. Alors, la RCTT, est-ce un bon combat à mener ? Si elle est dans l'air du temps, la question est loin d'être neuve. Prenant appui sur les éclairages de l'historienne Francine Bolle, cette analyse propose un regard dans le miroir des luttes ouvrières et permet de mesurer les bégaiements de l'histoire.



Le Cefoc (Centre de formation Cardijn) est une association d'Éducation permanente qui organise chaque année une cinquantaine de groupes de formation en Belgique. Ces groupes rassemblent des personnes issues ou solidaires des milieux populaires. Les différentes formations proposées visent à s'interroger sur le sens de la vie, à réfléchir à comment vivre ensemble de manière citoyenne, en agissant dans le sens d'une société plus démocratique et plus solidaire.

Dans le prolongement de ses activités de formation, le Cefoc publie chaque année de courts textes d'analyse et une étude. Les thématiques abordées trouvent leur source dans les réflexions mises sur la table par les participants aux formations. Les textes sont destinés aux acteurs du monde associatif et à tout citoyen à la recherche d'outils de compréhension de la société susceptibles de favoriser l'émancipation et la mobilisation individuelles et collectives.

La maîtrise et la mesure du temps de travail

Si on remonte à la nuit des temps, les ancêtres de l'ère paléolithique n'auraient pas travaillé plus de 800 à 1.000 heures par année ! Dans les sociétés pré-capitalistes du Moyen-Âge, ce total monte à 2.500-3.000 heures, émaillées de périodes chômées autour des fêtes religieuses. À la campagne, la disparité est grande d'une saison à l'autre. En ville, déjà, le temps de travail est mesuré et réglé par les corporations d'artisans.

C'est avec l'avènement de l'ère industrielle que la durée du temps de travail explose. Au 19^e siècle, la situation des classes laborieuses est proche de l'esclavage : les journées durent jusqu'à 15 à 16 heures, les semaines vont jusqu'à 80 heures (hors déplacements) ! Des enfants de 6 à 8 ans travaillent en usine ou dans la mine, les femmes assurent des travaux lourds. Les conditions de sécurité et d'hygiène sont déplorables... Bref, le temps de vie des classes populaires est essentiellement voué au travail. Les autres temps humains (sociaux, politiques, culturels ou spirituels) n'existent tout simplement pas. Et les salaires sont si bas qu'ils servent à peine à refaire les forces de l'ouvrier pour qu'il puisse retourner au travail !

La longueur des journées, couplée à la mécanisation des outils de production, permet d'augmenter toujours plus la productivité. Petit à petit, la machine impose son rythme au travailleur. À cette époque de développement du capitalisme et du salariat, les industriels comprennent bien que la maîtrise du temps est un facteur central, une clé de la rentabilité et donc de la part de richesse qu'ils s'approprient. C'est leur prérogative absolue !

Premiers combats syndicaux

Face à cette dictature du temps et des rythmes imposée par les capitalistes, des mouvements de résistance des travailleurs naissent très tôt. En Angleterre, dès 1811, dans le secteur du textile, le mouvement luddiste¹ s'oppose à la mécanisation des

¹ Conflit industriel violent qui a opposé des artisans aux employeurs et manufacturiers qui favorisaient l'emploi de machines dans le travail de la laine et du coton. Ce mouvement tire son nom de la figure mythique de Ned Ludd, un

métiers du drap. Des révoltes violentes voient les artisans menacer les patrons de briser les machines pour préserver leur métier.

Un peu plus tard, en 1817, Robert Owen, le père du socialisme utopique, lance la revendication des « trois huit » (8 heures de travail/8 heures de loisirs/8 heures de sommeil) qui devient le slogan de la première Internationale (Londres, 1864) et sera une revendication centrale des luttes syndicales. Selon Karl Marx (1818-1883), en effet, la réduction du temps de travail est une condition sans laquelle toute autre réforme ou évolution est impossible.

Des victoires successives

Dès le 19^e siècle, en France et en Belgique, le mouvement syndical oppose une forte résistance au patronat et cherche à libérer les travailleurs de l'emprise du temps productiviste : repos du dimanche, congés payés, congés de maladie, limitation du temps quotidien dédié au travail... Des arguments sont avancés en faveur d'une réduction du temps de travail : le droit à une vie meilleure, la lutte contre « l'abrutissement », libérer du temps en faveur d'une « éducation permanente » (populaire), le droit aux loisirs, etc. Les luttes d'émancipation ont connu au fil du temps de belles victoires, mais aussi des revers. En voici quelques dates importantes :

- 1864 : sous l'influence de l'Assemblée Internationale du Travail, l'action syndicale se développe, notamment à Verviers.
- 1885 : suite à la lutte pour le suffrage universel, les socialistes entrent au parlement et de nouvelles lois sont votées, dont celle qui oblige les patrons d'ateliers à stipuler le début et la fin de la journée.
- 1886 : la durée du temps de travail ne fait encore l'objet d'aucune réglementation. Un vaste mouvement de colère populaire, des émeutes réprimées dans le sang (30 morts !)

apprenti qui, le premier, aurait brisé une machine textile à la fin du 18^e siècle, dans les Midlands. Voir V. BOURDEAU, F. JARRIGE, et J. VINCENT. *Le passé d'une désillusion : les luddites et la critique de la machine*, Actuel Marx, vol.39, n°1, 2006, pp.145-165.

forcent la bourgeoisie à sortir de l'arbitraire total.

- 1889 : une loi interdisant (enfin !) le travail des enfants de moins de 12 ans est promulguée. Une loi limite également le temps de travail à 12 heures par jour et à 6 jours par semaine.
- À partir de 1890, suite à de nouvelles luttes, certains secteurs d'activité s'orientent vers les 10 heures par jour. La journée de 8 heures reste une revendication. Elle sera reprise dans la charte de Quaregnon (1894).
- En 1905, le repos hebdomadaire est obligatoire pour les établissements industriels et commerciaux.
- Suite à la première guerre mondiale, un vaste mouvement de grève éclate, pour refuser de reprendre le travail aux mêmes conditions qu'avant la guerre. Il débouche sur des conventions collectives de travail portant sur la limitation de la durée journalière.
- En 1919 a lieu la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Sa première convention demande aux États de limiter le temps de travail à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine. En Belgique, il faudra attendre 1921 pour qu'elle soit ratifiée, après des décennies de lutte. Et encore, moyennant compensations et dérogations diverses au profit des patrons... Parallèlement, de nouveaux modèles voient le jour afin d'augmenter la productivité : le taylorisme et le fordisme².

² Le taylorisme est un système d'organisation scientifique du travail et du contrôle des temps d'exécution établi par Taylor. Mis en œuvre dès la fin du 19^e siècle, il s'articule autour de trois idées majeures : l'importance essentielle de la préparation du travail ; la recherche systématique des économies de gestes et de mouvements ; l'utilisation maximale de la machine. Le fordisme, théorie d'organisation industrielle que l'on doit à Henry Ford, est un prolongement du taylorisme. Il vise à accroître la productivité par la standardisation des produits et par une nouvelle organisation du travail. Dans le domaine de la production, il s'agit de standardiser le maximum de pièces pour pouvoir les produire en grande série. Le travail doit être organisé en grandes unités de production avec une succession d'opérations standardisées et parcellisées au maximum.

- Le krach boursier de 1929 et la crise économique qui s'ensuit mettent en danger les acquis sociaux. La réduction du temps de travail serait-elle une piste pour répartir le travail disponible et abaisser le taux de chômage ? Pour les patrons, en tout cas, elle doit s'accompagner d'une diminution des salaires.
- Suite aux grandes grèves de 1936, des commissions paritaires sont créées. L'instauration des premiers congés payés et de la semaine des 40 heures a lieu progressivement, en commençant par les secteurs où le travail est le plus dangereux.
- Après la seconde guerre mondiale, le temps de travail connaît une baisse continue jusqu'au début des années 1980, où un sérieux coup d'arrêt est observé, dans la foulée des politiques libérales puis néo-libérales. L'équilibre social, qui permettait aux industriels d'augmenter leurs gains et aux travailleurs d'obtenir de meilleures conditions de vie et de travail, est rompu. Le patronat s'est réapproprié la question de la durée du temps de travail... L'histoire bégaye.

Selon le Mouvement Ouvrier Chrétien, la Réduction Collective du Temps de Travail est la réduction, pour tou.te.s, du temps hebdomadaire correspondant au temps plein, à parité de salaire, avec embauche compensatoire, sans augmentation de cadences et négociée collectivement.

Le temps de travail, c'est négociable

Ce regard historique montre combien le temps de travail est le fruit de luttes, de négociations et finalement d'un accord social. L'histoire enseigne que, d'une part, le sort des travailleurs/euses n'est pas inéluctablement aux mains des employeurs et du capital ; d'autre part, que les avancées sociales ne sont pas acquises une fois pour toutes. Le conflit est inévitablement permanent.

Hier comme aujourd'hui, les patrons ne voient pas d'un bon œil la réduction du temps de travail. Pour ceux de Cockerill, au début du 20^e siècle par exemple, « *En fixant une limite de durée de travail, on forcerait l'ouvrier fort à ne pas travailler*

plus que l'ouvrier faible ». La réduction du temps de travail est aussi rejetée car elle mènerait à l'oisiveté et donc à une détérioration de la santé mentale des travailleurs. La Fédération du patronat écrit en 1919 : « *on fait croire aux travailleurs que la réduction de la journée de travail permettra d'occuper un plus grand nombre de pauvres et de résoudre le problème du chômage. Il n'existe pas de pire aberration. Elle conduit à l'arrêt, puis à la fermeture de son atelier. On pensait donner du travail mais on crée le chômage qu'on voulait éviter* »³. Les arguments avancés contre la RCTT sont toujours les mêmes : la concurrence ne le permettrait pas. On risque de fermer les portes de l'usine – ou de la délocaliser, dirait-on aujourd'hui. La baisse de salaire devrait être proportionnelle à la réduction, sous peine de déséquilibrer les finances de l'entreprise. Les législations internationales devraient précéder les décisions prises au niveau des États... C'était faux en 1919, on peut penser que ça l'est encore aujourd'hui : l'histoire l'a montré. La réduction collective du temps de travail a déjà été mise en œuvre, de diverses manières. Elle n'a pourtant pas conduit au chaos économique et social, contrairement aux discours catastrophistes des patrons.

Et pourtant, on assiste aujourd'hui à une frilosité à repenser de nouvelles formes de RCTT, comme si le discours dominant de la nécessité de la croissance et de la consommation était absorbé par tou.te.s. L'histoire se répète et fait des retours en arrière permanents. Dès que la vigilance et la combativité reculent, les tentatives patronales de course au profit reprennent le dessus. Depuis les années 1980, les gains de productivité n'ont pas cessé d'augmenter. Mais ils sont utilisés aujourd'hui pour rémunérer les actionnaires dont la part de profit ne cesse de croître, aux dépens des travailleurs. La tendance est plutôt à l'augmentation et à la dérégulation du temps de travail : dans certains secteurs, les temps de garde où on

³ M. VITULLO, *La réduction collective du temps de travail : un peu d'histoire*, CEPAG, septembre 2011.

est chez soi ne sont plus considérés comme du temps de travail, la disponibilité doit être de 60 heures par semaine, l'âge de la pension recule, les intérimaires doivent régir au quart de tour pour ne pas « louper » l'opportunité d'un contrat ponctuel... sans parler du travail clandestin des sans-papiers, ces esclaves modernes !

Si on a (presque) capitulé sur la RCTT, on l'a surtout individualisée : beaucoup de personnes et de familles ont fait le choix d'une réduction du temps de travail pour améliorer leur qualité de vie. Chacun.e négocie pour lui-même ses aménagements. D'autres n'ont pas d'autre choix que de se tourner vers des temps partiels : trouver un emploi à temps plein est devenu un parcours du combattant. Tout cela s'accompagne de pertes de salaires, de droits pour la pension... et entraîne insidieusement le détricotage de la sécurité sociale.

Au 19^e siècle, il n'était pas une évidence que la vie soit consacrée au travail. Des combats ont été menés pour libérer le temps de l'emploi. Pourquoi tant de frilosité envers la RCTT de nos jours ? La question se pose : est-ce audible d'avancer, comme choix société, celui de « travailler moins », dans un contexte où les chômeurs/euses sont pointé.e.s du doigt, accusé.e.s de profiteurs/euses, d'inutiles voire de parasites ? Le combat est sans doute autant culturel qu'économique.

Face à la réalité actuelle, pour Francine Bolle, l'organisation syndicale a plus que jamais son utilité. Son institutionnalisation lui a pourtant fait perdre une partie de ce qui a fait son histoire. Elle gagnerait certainement à renouer avec une action plus combative, plus offensive, plus radicale. À contre-courant.



Véronique Herman,
Formatrice permanente au Cefoc

Pour aller plus loin

M. VITULLO, *La réduction collective du temps de travail : un peu d'histoire*, CEPAG, septembre 2011

