Pierre Naville
Tribune Marxiste, 1959

POUR LA JOURNÉE DE 7 HEURES ET LA SEMAINE DE 5 JOURS

Aujourd'hui, ni le mouvement syndical, ni les salariés en général ne sont parvenus à se mettre d'accord sur une plateforme revendicative d'ensemble relative à la *durée du travail*.

Les Centrales Confédérales demandent en général le « respect des 40 heures, avec le même salaire que pour 48 ». Mais, en même temps, il leur est difficile de s'opposer aux *heures supplémentaires*, qui sont très nombreuses dans certains établissements, et ils n'estiment pas possible d'exiger partout la semaine de 5 jours, car de nombreux travailleurs font des heures le samedi, au moins le matin (1).

Les revendications des salariés, en ce qui concerne les horaires de travail, sont donc en plein désordre, et ce sont les employeurs qui profitent le plus souvent de cette situation. Les travailleurs réagissent en ordre dispersé, selon les intérêts de leur catégorie, et sans parvenir à trouver un terrain d'entente qui permettrait de tenir compte, au point de vue revendicatif, des situations particulières.

La durée moyenne hebdomadaire du travail est en France, cet automne, d'environ 41-44 heures. Mais cette moyenne recouvre les horaires les plus variés. Dans certains établissements,

---

(1) On voit même cette situation paradoxale : un avenant à l'accord Renault (juillet 1959) prévoit le versement d'une indemnité pour les heures « perdues » entre 41 et 45 heures par semaine, c'est-à-dire en cas de réduction des heures supplémentaires. Il est possible que cet accord soit favorablement accueilli par de nombreux ouvriers de l'usine. Mais il prouve que les syndicats sont obligés de considérer 45 heures, et non plus 40 heures comme l'horaire d'emploi garanti. Il va de soi que cette position ne facilite pas la revendication des « 40 heures avec le salaire de 48 », et encore moins celle d'une réduction du travail à moins de 40 heures.

on tourne au ralenti, et les horaires hebdomadaires ne dépassent pas 36 ou 48 heures, parfois beaucoup moins. Dans d'autres, on fait 54 heures, quand ce n'est pas 60, et plus encore pour certaines catégories qui travaillent le samedi et même le dimanche.

Dans ces conditions, il est évident que les salaires horaires entraînent des payes hebdomadaires extrêmement inégales. Là où l'on travaille 48 heures et plus, des O.S. et des professionnels parviennent à gagner plus que la maîtrise ; ou bien des manœuvres spécialisés peuvent se faire des semaines supérieures à celles d'ouvriers qualifiés qui travaillent dans des établissements qui tournent au ralenti. Il en résulte que la lutte pour l'amélioration des salaires se fait aussi en ordre dispersé, et surtout d'une façon purement défensive, liée à la hausse des prix.

De plus, il faut tenir compte du décalage de plus en plus accentué des horaires de travail les uns par rapport aux autres, ce qui complique la situation. Dans un nombre croissant d'entreprises, on applique le travail en deux équipes de 8 heures, ou même de 3. Le travail de nuit est exigé pour les services travaillant en continu. Le chevauchement des horaires, la fatigue des déplacements à certaines heures, rendent ces systèmes pénibles, bien que, en même temps, elles améliorent parfois les salaires (travail de nuit).

Il semble pourtant que le moment est venu où les salariés pourraient envisager une offensive générale sur le front des *horaires de travail*, qui semble aujourd'hui le meilleur pour remporter des avantages substantiels et durables de *salaires*.

La question vient à l'ordre du jour pour plusieurs raisons :

1. D'abord, les salariés savent que le salaire horaire représente *un pouvoir d'achat qui ne varie pas seulement avec le niveau des prix, mais aussi avec le nombre d'heures travaillées*. Le patronat résiste à la transformation des *horaires* en *mensuels*, et à la garantie de l'emploi annuel (et par conséquent des salaires) pour une valeur minima, justement parce que la base horaire des salaires leur permet de faire travailler 9, 10 heures ou davantage lorsqu'ils ont des commandes, et de réduire les horaires bien au-dessous de 8 heures lorsqu'il y a

« récession », sans modifier la base du salaire horaire (sauf dans la mesure des variations du SMIG, ou des stipulations des accords d'entreprise, c'est-à-dire d'engagements légaux).

Quand les prix montent, les salariés ont tendance à augmenter le volume de leur salaire en faisant des heures supplémentaires, plutôt qu'en attendant des hausses des salaires horaires. Le maintien du salaire horaire est donc nécessaire au patronat pour amener les ouvriers à faire des heures supplémentaires, tout en faisant une politique de prix élevés.

Or, il est évident que les salariés ont un intérêt *durable* à obtenir un pouvoir d'achat plus élevé, compte tenu du niveau des prix, en consacrant le *temps le plus court possible* au travail, sans faire d'heures supplémentaires (et ceci, d'autant plus que dans les grandes agglomérations il faut ajouter au temps de travail un temps de déplacement obligatoire, qui est parfois d'une heure dans chaque sens).

2. La durée du travail est un des facteurs essentiels du degré de productivité. Avec *l'accroissement considérable de la productivité*, le temps de travail direct par unité de produit baisse aussi considérablement. Ces deux mouvements sont corrélatifs. L'automatisation permet d'envisager des productions de masse pour un nombre de produits de plus en plus grand. Par suite, l'accroissement de la productivité doit s'accompagner pour les travailleurs, *non seulement d'un accroissement de la valeur d'échange du salaire, mais d'une répartition de ce salaire global sur un nombre d'heures réduit.*

Nombreux sont les techniciens qui reconnaissent aujourd'hui que l'automatisation rend possible, même dans les rapports capitalistes, une semaine de travail réduite à moins de 40 heures (1). Aux Etats-Unis, le développement de l'automatisme a

---

(1) Au mois d'août, l'ingénieur Hearngraves écrivait dans une revue technique anglaise (*Automation and automatic equipment news*, août-sept. 1959) : « La semaine de 40 h. n'est qu'une étape si, en fait, elle doit être de toute façon une étape vers une semaine de travail plus courte. Il y a des raisons de supposer que la revendication d'une semaine de 40 h. n'est souvent qu'un paravent pour obtenir une paie plus élevée en heures supplémentaires... La vraie semaine de travail raccourcie qui devrait suivre un accroissement de l'automatisme et l'utilisation d'un carburant et de techniques nouveaux, n'est pas la semaine de 40 h., c'est la semaine de 30 h., peut-être même de 20 h. »

ramené la semaine moyenne de travail dans l'industrie à moins de 40 heures (elle s'abaisse à 36 heures normalement payées dans certains industriels). En U.R.S.S., le plan septennal prévoit l'introduction progressive de la journée de 7 heures à partir de 1960, comme conséquence du développement de la mécanisation (2), mais pour 6 jours par semaine.

3. D'autre part, en Europe occidentale, et notamment en Angleterre, en Belgique, en Allemagne Fédérale et en Italie, les organisations syndicales ont posé cette année la nécessité de *limiter à 40 heures* la semaine de travail, comme conséquence du progrès technique et de la productivité, et pour combattre l'effet des récessions sur l'emploi dans certaines branches industrielles.

Au Congrès des Trade-Union, en été 1959, les syndicats les plus nombreux, en particulier ceux de l'Industrie électrique, des constructions navales et de la mécanique, et des mineurs, ont exigé une campagne nationale pour le retour aux *40 heures sans dépassements*, pour des salaires supérieurs ou équivalents à ceux d'aujourd'hui.

En Allemagne fédérale, même exigence d'une limitation à 40 heures. Richter, président de la Fédération des Syndicats, a déclaré au mois d'août que près de 15 millions d'ouvriers sur 20 millions faisaient déjà une semaine normale de 5 jours, mais avec 9 heures par jour. Les syndicats allemands demandent la journée de 8 heures sur 5 jours, soit le retour aux 40 heures par semaine.

Il y a donc un mouvement général en Europe occidentale pour le retour aux 40 heures, et à leur application stricte, bien entendu pour un niveau de salaires ou de traitement aux moins égal à ceux qui correspondent aux durées hebdomadaires moyennes de travail actuelles. Ce mouvement a maintenant ses répercussions en France.

---

(2) A Bratsk, en octobre 1959, Khrouchtehev a déclaré que l'on étudiait déjà le système de la journée de 6 heures en 4 équipes pour les services en continu, en ajoutant : « Je suis profondément convaincu que le temps n'est pas loin où sur la base des développements ultérieurs de la production, de la science et de la technologie..., les gens ne travailleront que 3 ou 4 heures par jour dans notre pays. » (P.N.).

4. Une autre préoccupation contribue à porter au premier rang des revendications la durée du travail : c'est le *chômage* qu'entraînent les récessions partielles et les « reconversions » industrielles, sous forme de cessation complète de travail, de transferts de main-d'œuvre, ou de travail au ralenti. Cette crainte a été fortement ressentie au cours de l'hiver 1958-59. En France, on a constaté pendant cette période une légère recrudescence du chômage complet dans certaines branches (en particulier le textile), en même temps qu'une sérieuse diminution des horaires de travail par suppression des heures supplémentaires et même réduction à moins de 40 heures. Ces deux formes de réduction du travail se sont naturellement accompagnées d'une diminution de salaires correspondante. Une fois de plus, le jeu « élastique » des heures supplémentaires et du système horaire des salaires faisait retomber sur le travailleur les fluctuations du marché et les effets de certaines transformations techniques.

En effet, aux deux formes classiques du chômage (total et partiel) s'en ajoute maintenant une autre : il s'agit des « réemplois » ou « reconversions » de main-d'œuvre, dues aux déplacements de l'activité de certains secteurs industriels à certains autres, et aux progrès de la mécanisation et de l'automatisation. Les charbonnages et les transports par rail sont les premiers touchés par les prévisions de diminution d'effectifs. Dans de nombreux autres secteurs (textile, mécanique, chimie), des « transferts » sont prévus. Il existe ainsi un chômage « à terme », qui doit entraîner les organisations ouvrières à étudier de près leurs revendications en matière de durée du travail.

Les raisons qui viennent d'être énumérées montrent que *la réduction de la journée de travail à 7 heures, pour une semaine de travail de 5 jours* est le seul moyen grâce auquel les revendications ouvrières relatives aux salaires, à la productivité et à la vie hors travail, peuvent avoir un effet durable et battre en brèche toute une série de privilèges des employeurs publics et privés. De plus, cette revendication peut être formulée pour l'Europe entière, et pas seulement pour la France.

En dehors de cette revendication, toutes les concessions du patronat et de l'Etat seront un leurre et retombent sur les travailleurs salariés eux-mêmes, soit par le canal des impôts,

soit par celui des prix, soit par celui des surprofits (« intéressement » aux bénéfiques).

En effet, toute une série de concessions et de manœuvres économiques auxquelles se livrent maintenant les employeurs capitalistes (privés ou d'Etat) n'ont qu'un seul but : empêcher la masse des travailleurs salariés de faire une conquête définitive à leur propre avantage, grâce à la journée de travail à 7 heures et la semaine de travail à 5 jours.

Ces manœuvres, la plupart des employeurs capitalistes comprennent parfaitement leur but. Malheureusement, des milieux qui se proclament « de gauche », mendésistes et néo-capitalistes, ou « planificateurs démocratiques », ne font guère qu'apporter de l'eau au moulin des employeurs en soutenant que la croissance du « revenu national » ne peut s'accommoder aujourd'hui d'une diminution des horaires avec accroissement proportionnelle des salaires, sans déclencher une « poussée inflationniste ».

En fait, les soupapes de sûreté que l'Etat et les employeurs font jouer pour éviter la bataille sur la valeur de la durée du travail sont : l'échelle mobile du SMIG, la majoration des allocations familiales, les contrats d'entreprise prévoyant certaines augmentations des salaires de base liés à la productivité, et enfin une tendance à multiplier les catégories de salaires en deux sens : dans le sens d'une « mensualisation » et dans celui de la multiplication des échelons.

Autrement dit, le patronat préfère autoriser quelques augmentations de salaires une fois que les prix ont pris une forte avance, et ristourner aux travailleurs quelques miettes sur les superbénéfices que les longs horaires leur permettent de faire avec un outillage ultra-mécanisé, plutôt que de diminuer la durée totale de l'horaire de base, *c'est-à-dire d'accroître la valeur de base de la journée « normale » de travail.*

De même, l'Etat, en accordant de temps en temps des majorations d'allocations familiales, détourne l'attention des salariés des revendications touchant *la durée et le prix de leur journée normale de travail.*

La situation est maintenant favorable, malgré tous les truquages des gaullistes et des néo-capitalistes, à la revendication de *la journée de 7 heures pour 5 jours par semaine, soit*

une semaine de 35 heures. En corrélation avec cette revendication, les organisations ouvrières devraient exiger que le SMIG soit applicable à cette semaine de 35 heures.

Certains militants syndicalistes (appartenant aussi bien à la C.G.T. qu'à la C.F.T.C. et à F.O.) ont commencé à prendre conscience de l'importance centrale de cette revendication. Malheureusement les partis ouvriers et socialistes sont loin d'avoir compris cette importance. L'Union de la Gauche Socialiste elle-même ne s'en fait pas encore le promoteur.

Nombreux sont les militants qui déclarent que cette revendication n'est pas populaire, que les ouvriers préfèrent travailler de nombreuses heures supplémentaires, qu'il est préférable de demander des augmentations de salaires égales pour tous, une majoration des primes, des allocations familiales, etc.

D'autres, influencés par les néo-capitalistes du genre Mendès-France (avec ses « idéologues » des *Cahiers de la République*), estiment que les réformes économiques « globales » doivent porter sur les investissements et la production, et non sur *la valeur du travail* (hausse des salaires liée à une diminution absolue de la journée de travail), et ils se prononcent contre ce qu'ils appellent une « hausse inflationniste des salaires ». D'autres encore vous demandent froidement ce que les travailleurs feront de leur temps libre !

Il est temps de surmonter ces arguments et ces obstacles de la routine et de la passivité. C'est aux véritables socialistes à prendre l'initiative dans ce domaine. Nous devons créer des *Comités d'action pour la journée de 7 heures*, groupant des syndicats, des associations démocratiques, des partis, des techniciens. Nous devons entreprendre une agitation systématique dans les entreprises pour expliquer l'importance de la question pour toutes les catégories de salariés. Nous devons porter la question sur le plan européen et international.

L'U.G.S. a des responsabilités à prendre sans tarder dans ce domaine, et il est temps qu'elle les prenne sans aucun esprit de secte, en joignant ses initiatives à celles qui peuvent être aussi prises par des groupements syndicaux et socialistes de tout genre, pourvu que ceux-ci représentent véritablement les travailleurs.