



LA LUTTE COLLECTIVE POUR LA MAÎTRISE DU TEMPS



Par Luc Roussel,
Président du CARHOP

« La RTT... parce qu'on a tous des proches qu'on voit s'user le dos et le moral et s'épuiser à des métiers pénibles, comme dans le nettoyage ou la construction. Parce que, même si l'on a un métier passionnant, il y a une mine d'or d'activités utiles et intéressantes qu'on pourrait faire si on travaillait moins. Parce qu'on reporte trop de choses, trop de rêves, on perd trop de gens de vue, faute de sortir le nez du guidon, faute de temps. Parce que c'est triste et inquiétant de voir des proches qui ne trouvent pas d'emploi, ou pas un emploi qui leur convient, ou seulement temporaire, fractionné, incertain... ce qui rend incertain tout le reste. »

Christine Steinbach,
Équipes Populaires

"Pour une réduction du temps de travail de gauche. La montée du chômage peut faire l'objet d'une exploitation par la droite en ce sens que des propositions de généralisation du travail à temps partiel pourraient voir le jour à la faveur de la crise qui sévit depuis 2008. Les impératifs de maintien des salaires et d'embauche compensatoire doivent, dès lors, constituer une balise fondamentale pour la gauche."

Xavier Dupret, ACJJ

La lutte pour la réduction du temps de travail est un des thèmes les plus mobilisateurs du mouvement ouvrier, dès les premières décennies de son histoire. C'est que toute minute gagnée sur des horaires de travail, plus qu'excessifs au départ, est un préalable pour chaque travailleur/se à leur potentiel d'épanouissement et de liberté individuel et collectif.

Pourtant, et depuis le départ, cette aspiration à la maîtrise du temps a été contrée par des arguments qui ont tendance à se répéter au cours des années. Le patronat n'a de cesse de s'opposer par tous les moyens à ce qu'il n'envisage que comme une rigidité supplémentaire dans les relations de travail. Encore récemment, le ministre du travail, Kris Peeters (CD&V), déposait une proposition de loi, sans passer au préalable par les organes de concertation sociale, dans laquelle il prône une flexibilité accrue des horaires de travail pour contrer la demande de réduction collective du temps de travail relancée par les organisations syndicales. Ce qu'il prévoit : la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h – et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! La libéralisation des règles pour les heures supplémentaires et le travail le soir, la nuit et le week-end. Le temps de travail calculé sur une base annuelle... Offensive délibérée qui va à l'encontre de cette longue histoire de lutte pour la réduction collective du temps de travail. Soit l'aspiration à travailler moins pour travailler tous et vivre mieux.

Si nous remontons dans le passé pour découvrir les germes de cette revendication de réduction collective du temps de travail, nous constatons que les « émeutes » ouvrières de 1886 ont été l'amorce d'une prise de conscience des dirigeants de notre pays.

Après le dépôt du rapport de la commission parlementaire créée à la suite de ces événements, le gouvernement dépose une proposition de loi qui limite la journée de travail à 12h. pour les

enfants dans les mines ; puis en 1905, une loi sur le repos dominical est promulguée pour les établissements industriels et commerciaux. Enfin, en 1909, une loi fixant à 9 heures la journée de travail dans les mines en raison de la pénibilité du travail est adoptée. Au cours de ces années, le processus se répète : la législation intervient pour uniformiser une réduction du temps de travail déjà revendiquée depuis longtemps par les travailleurs/ses et réalisée très largement dans les faits dans les entreprises.

Avancées après la guerre 1914-18

Le contexte de l'après-guerre et le climat international, l'avancée de la syndicalisation des travailleurs/ses... est propice à la reprise de la revendication sur le temps de travail. La loi du 21 juin 1921 instaure la journée des 8 heures et la semaine des 48 heures. En fait, elle entérine une situation déjà largement acquise dans les secteurs et les entreprises, car cette revendication mobilisait les travailleurs dès avant la guerre. L'idée des « trois fois huit » est d'ailleurs véritablement révolutionnaire : 8h de travail / 8h de repos / 8h de loisirs. Cette revendication réorganise complètement le temps des travailleurs/ses. A Bruxelles, place Anneessens, la « maison des 8 heures », avec sa grande horloge en façade, popularisait cette revendication.

Le principe de la loi est clair, mais diverses dérogations en affaiblissent la portée. Celles-ci seront largement utilisées par le patronat. En témoigne cette citation : «...il y a un réel danger, dans les circonstances que je viens d'indiquer, à consacrer par une loi, sans restriction et sans élasticité, la journée de huit heures. (...) La Belgique ne doit pas consacrer, par une loi rigide, la journée de huit heures sans savoir ce que feront les autres pays » de Van Hoegaerden, député libéral de Liège¹.

Après 1921, l'accent se déplace de la durée journalière à la durée hebdomadaire. La crise économique des années 30 fait en sorte que

¹ Annales parlementaires 14.7.20. p.2016, dans Courrier Hebdomadaire du CRISP 1148-1149, Flexibilité du temps de travail, p.12.



les organisations syndicales se battent pour les 40h, plus que pour les 7h. Elle est combinée avec la répartition du travail en 5 jours de manière à profiter d'un week-end prolongé. La revendication des 40h se développant en temps de crise, l'idée d'une meilleure répartition du travail entre tous les travailleurs apparaît également.

Loi des 40 heures et congés payés

1936, année de la constitution en France du Front populaire et de la montée du rexisme en Belgique, est aussi celle d'une importante grève qui, partant du port d'Anvers, gagne le bassin industriel wallon. Cette situation rend le gouvernement Van Zeeland instable et le conduit à d'importantes concessions sociales. Ceci explique le vote de la loi du 9 juillet 1936, dite loi des 40 heures pour les industries où « le travail est effectué dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles ». Soulignons qu'il s'agit d'une « loi-cadre » ; elle prescrit des principes généraux, l'application se faisant par des Arrêtés royaux. C'est ce qui explique la lenteur de son application. La conquête ne se fera que sur le terrain des entreprises par les actions ouvrières et sera entravée par le déclenchement du conflit mondial de 1939-45.

Le temps libéré devient un enjeu majeur pour les organisations ouvrières qui souhaitent généraliser ce qu'elles considèrent comme un droit: les congés payés. La loi sur les congés payés est votée dans le contexte décrit plus haut, le 8 juillet 1936 et permet à la grande majorité des salarié.e.s de bénéficier pour la première fois, d'une semaine de vacances annuelles.

Après le conflit mondial : lenteurs et blocages

Les développements de la revendication sur la maîtrise du temps nous est à première vue plus familière, dans les années qui suivent. Ce n'est cependant pas une suite linéaire de progrès, loin de là. En 1978, la durée hebdomadaire de travail est toujours de 40 heures. Les travailleurs/ses obtiennent par ailleurs une 4e semaine de congé.

En 1980, les mouvements en faveur de la réduction collective du temps de travail subissent un coup d'arrêt. Les crises résultant du choc pétrolier de 1973, l'émergence d'un capitalisme néolibéral à dominante financière, la mondialisation et la compétitivité internationale, discréditent la revendication.

Les progrès de productivité ne sont plus compensés par un allègement de la durée du travail comme dans le passé. Le patronat mise dorénavant sur la flexibilité et sur la baisse des coûts salariaux. Si bien que la revendication des « 36 heures sans perte de salaire et avec embauche compensatoire » est

bloquée au sein des discussions interprofessionnelles avec les employeurs. L'explosion du chômage contribue au passage de l'idée du temps maîtrisé à celle du partage du travail disponible. De son côté, le gouvernement, qui intervient de plus en plus dans les négociations interprofessionnelles, confirme la réduction du temps de travail comme outil de lutte contre le chômage. La prépension légale en est un exemple, le crédit-temps un autre.

Temps partiel, dérèglementation et flexibilisation

A partir de 1982, le ministre du travail Michel Hansenne (PSC), sous la pression patronale, lance des expériences dérogatoires au régime de travail (travail du week-end ou du dimanche par exemple). Ces dérogations sont acceptées uniquement sur base de conventions signées par les interlocuteurs sociaux et le ministre et obligent, à l'embauche de nouveaux travailleur/ses.

Depuis lors, les pouvoirs publics, inspirés par les employeurs, ont toujours préféré une organisation plus flexible du temps de travail à une réduction collective de ce temps. Le travail à temps partiel, évidemment accompagné d'une perte de salaire, est depuis fortement encouragé. Le mouvement syndical y voit surtout une mesure discriminatoire touchant particulièrement les femmes dont les droits sociaux sont particulièrement mis à mal.

On voit bien que le partage individuel du temps de travail n'a quasi rien de commun avec la revendication collective pour la maîtrise du temps. Il fragilise les populations précaires ; détériore la qualité des emplois et la qualité de vie des travailleurs/ses, spécialement les moins qualifié/es.

Autrement dit, la maîtrise du temps de travail se joue depuis les origines dans un rapport de forces entre syndicats et patronat. Elle se décline selon diverses modalités, dont la durée journalière, hebdomadaire et annuelle (congés payés et jours fériés), la carrière (pension, prépension, l'obligation scolaire, les pauses carrière, les congés parentaux, le crédit-temps), parfois avantageuse pour les travailleur/ses et d'autres fois pour le patronat comme la flexibilité, l'intérim, les contrats temporaires, le temps partiel, les heures supplémentaires, etc.

Se jouent à cette occasion des débats autour de la qualité de vie individuelle et collective et autour du sens possible donné au travail lui-même.

Pour en savoir plus, des analyses sont disponibles sur le site www.carhop.be.