

# Deux moyens pour tirer au mieux partie des équipements productifs :

— Le travail posté pour les faire tourner à volonté

— les horaires variables pour avoir l'intensité maximum au moment voulu.

« Déconnecter » l'utilisation des installations et les horaires de travail est l'un des grands objectifs du patronat. Il est déjà réalisé dans deux formes de travail fort répandues.

Dans le cas du travail posté, des équipes successives assurent la production ou la surveillance d'installations, selon un rythme en 2×8 ou selon un rythme de 3×8. Sous diverses modalités (voir ci-dessous) le nombre des travailleurs qui le subis-

sent a doublé en vingt ans : aujourd'hui 20,4 % de l'ensemble des salariés y est soumis en France, dans des proportions très variables selon la branche d'activité et selon la taille de l'entreprise.

La deuxième forme, « les horaires variables ou à la carte », est à l'heure actuelle pratiquée par un million et demi de salarié(e)s.

Malgré leurs différences, ils obéissent l'un et l'autre à une même logique patronale.

## 1 — LE TRAVAIL POSTÉ

Soyons attentifs un instant à la propagande patronale : « En ce qui concerne la production, il n'est pas douteux que le travail en équipes présente des avantages considérables. Les nouvelles installations et les nouvelles machines coûtent de plus en plus cher. (...) une machine fonctionnant 24 heures sur 24 avec trois équipes qui se succèdent produit en principe trois fois plus par jour qu'en fonctionnant seulement huit heures avec une seule équipe. (...) Les chefs d'entreprise s'efforcent, chaque fois que la nature de l'activité le permet, de développer le travail en équipes successives (2×8 et 3×8) et même en continu dans des cas cependant où rien techniquement ne s'oppose à l'arrêt régulier des installations, de façon à assurer leur meilleure rentabilité. Cette évolution est tout à fait générale dans le monde. » (O. Drague p. 94 « Vers une autre durée du travail ».)

Ce texte, finalement, dit l'essentiel. Si nous l'affirmons nous-mêmes, certains nous accuseraient facilement d'« avoir des jugements à priori ».

Pour le patronat, c'est le souci du profit qui prime tout. Il ne faut pas chercher ailleurs une explication de la progression du travail posté dans certaines branches : dans le secteur de la production des métaux, il est passé de 28 % en 1957 à 77 % en 1974. 31, 3 % des travailleurs de l'ensemble des industries de transformation étaient des postés en 1974, contre 14, 3 % en 1957.

Nous devons cependant aussi bien prendre la mesure de la progression de la productivité avec ces nouvelles installations. Quelques

exemples sont assez parlants.

Dans la chimie des engrais, par exemple, une usine de la COFAZ (à Pierrefitte, dans les Pyrénées) produisait, dans les années cinquante à peu près trois fois moins qu'une usine moderne actuelle, au Havre, avec trois fois moins de salariés.

Dans les cimenteries, l'évolution des capacités de production a été spectaculaire. Avant la guerre de 39-45, il fallait trente mille travailleurs pour produire quatre millions de tonnes, soit cent trente tonnes par travailleur. En 1968, treize mille travailleurs suffisaient pour en produire vingt neuf millions, soit 2 200 par travailleur.

Certains ont tendance à croire que les automatismes qui ont remplacé les ouvriers des entreprises automatisées coûtent très cher ; cela, en fait, est de moins en moins vrai : une vanne automatique vaut, installée, dix à trente millions, soit le coût (salaires plus primes plus charges sociales) d'un posté — qu'elle remplace ! — pendant une période d'un à trois ans... Ces machines ont de surcroît l'énorme avantage de ne pas revendiquer !

Les processus techniques de production automatisée en continu, en revanche, valent, eux, beaucoup plus cher : parce qu'il les faut de plus en plus énormes pour atteindre le meilleur rapport entre investissement et coût de production, c'est-à-dire pour prendre une bonne place sur le marché.

Cet ensemble de données a des conséquences très précises sur la gestion des travailleurs par la bourgeoisie.

Quand la branche d'industrie emploie peu de salariés proportionnellement à la valeur dégagée par

l'activité, la solution la plus fréquemment employée par le patronat est de donner d'assez hauts salaires, afin de ne pas risquer de grèves. Comme dit cyniquement O. Drague déjà cité : « Il y a souvent dans la fatigue un aspect psychologique et la satisfaction de gagner davantage peut diminuer la fatigue. (p. 97-98) »

Quand, au contraire, un grand nombre de travailleurs est nécessaire en même temps qu'une organisation en poste, comme dans les usines de sidérurgie de Dunkerque et de Fos jusqu'à une date récente, le patronat joue moins des hauts salaires.

Mais dans les deux situations une grosse part du salaire total est représentée par les primes : elles expliquent pourquoi les travailleurs postés continuent à faire ce travail alors même que, médicalement, cela leur est déconseillé : comment accepter de voir, aux alentours de cinquante ans, si les enfants sont à charge, le salaire mensuel amputé de 1000 à 2000 F par mois ? D'autant que le seul « reclassement » est au niveau d'un OS bien souvent...

Quant à la « politique sociale », le patronat semble l'avoir bien mise au point de façon concertée, en se passant les « recettes » au sein d'une commission spécialisée du CNPF : une sorte de « carrière » a été mise au point, en particulier dans les cimenteries, la chimie des engrais et du pétrole, etc. : elle « garantit » à un ouvrier qualifié une promotion à l'ancienneté, accompagnée d'une prise de responsabilité. Cette mobilité interne vient donc compenser l'ennui des tâches de contrôle des installations.

Parallèlement, pour toute une série de tâches, le choix du patronat