



LE TEMPS DE TRAVAIL MESURES ET DÉMESURES

**DISCOURS
SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

LE TEMPS DE TRAVAIL. MESURES ET DÉMESURES

DISCOURS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Du 1^{er} décembre 2017 jusqu'au 25 mars 2018, La Fonderie - Musée bruxellois des industries et du travail a consacré une exposition à l'histoire de l'évolution du temps de travail en Belgique. Outil de médiation du débat sur l'avenir de celui-ci, cette exposition est itinérante et peut-être louée.

Dans l'exposition sont présentés quelques montages d'interviews d'experts :

- **Danièle Meulders**, économiste (ULB)¹
- **Esteban Martinez**, sociologue du travail au centre METICES (ULB)²
- **Florence Loriaux**, historienne (CARHOP)³
- **Francine Bolle**, historienne (ULB)⁴
- **Patricia Vendramin**, sociologue (UCL)⁵
- **Paul Jorion**⁶, économiste, anthropologue, philosophe⁷

Un cycle de conférences et rencontres a également été mis sur pied durant cette exposition à La Fonderie, qui ont réuni les intervenants suivants :

- **Benjamin Pestiaux**, PTB
Le temps de travail : un débat avant tout politique – 7/2/2018
- **Bernard Fusulier**, UCL⁸
Crédit-temps, société multi-active et flexibilité du temps de travail – 28/2/2018
- **Bernard Legros**⁹
Réduction collective du travail et vie sans emploi – 21/3/2018
- **Delphine Houba**¹⁰
Réduction collective du travail et vie sans emploi – 21/3/2018
- **Esteban Martinez**
Le temps de travail en perspective(s) – 18/1/2018

¹ Voir son CV ici : <http://www.expertes.brussels/wp-content/uploads/ultimatemember/205/cvfranvioln.pdf>

² Pour en savoir plus sur E. Martinez : <https://www.ulb.ac.be/rech/inventaire/chercheurs/5/CH11585.html>

³ Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire

⁴ Voir son CV ici : <http://philoscsoc.ulb.be/en/users/fbolle>

⁵ Pour en savoir plus sur P. Vendramin : <https://uclouvain.be/fr/repertoires/patricia.vendramin>

⁶ Paul Jorion a notamment publié sur la question de la robotisation et de l'avenir du travail

⁷ Pour en savoir plus sur Paul Jorion : <https://www.pauljorion.com/blog/a-propos/>

⁸ Pour en savoir plus sur B. Fusulier : <https://uclouvain.be/fr/repertoires/bernard.fusulier>

⁹ Bernard Legros a publié chez Ecosociété *Le travail, et après ?* avec Philippe Godart et Rodolphe Christin, dans lequel ils pensent la question du travail et de la décroissance

¹⁰ Delphine Houba, Michel Cermak, *Partageons le temps de travail*, Collectif Roosevelt.be, Couleur Livres éditions, 2017.

- **Florence Loriaux**
Le temps de travail en perspective(s) – 18/1/2018
- **Michel Cermak**¹¹
Réduction collective du travail et vie sans emploi – 21/3/2018
- **Paul Jorion**
Le temps de travail en perspective(s) – 18/1/2018
- **Thierry Muller**¹², Collectif Riposte.cte¹³
Réduction collective du travail et vie sans emploi – 21/3/2018¹⁴
- **Vroni Lemeire**, FGTB
Crédit-temps, société multi-active et flexibilité du temps de travail – 28/02/2018
- **Yannik Piquet**¹⁵, PS
Le temps de travail : un débat avant tout politique – 7/2/2018
- **Zoé Genot**, Ecolo¹⁶
Le temps de travail : un débat avant tout politique – 7/2/2018

Dans la multitude des sujets abordés, certains ont été plus approfondis que d'autres et nous tenions à garder une trace de ce qui a été dit. Le présent document se veut donc être une synthèse des discours tenus dans le cadre de notre exposition, un répertoire d'opinions sélectionnées pour aider toute personne qui veut travailler la thématique de la réduction collective du temps de travail.

¹¹ Voir note 5

¹² Thierry Muller, *Pour une réduction collective du temps d'emplois*, éditions du Cerisier, 2017

¹³ cte signifie chômeurs/chômeuses et travailleurs/travailleuses engagé-e-s

¹⁴ Pour en savoir plus sur Th. Muller : <http://riposte-cte.org/2018/02/18/thierry-muller-2018/>

¹⁵ Président des jeunes socialistes

¹⁶ Pour en savoir plus sur Z. Genot : https://fr.wikipedia.org/wiki/Zo%C3%A9_Genot

De la réduction collective du temps du travail à des formes de flexibilité du temps

Le temps est *l'élément le plus fondamental de la vie sociale, sous quelque aspect que l'on considère celle-ci*¹⁷, et le temps de travail est traditionnellement au centre de conflits autour du salaire et des modes de régulation¹⁸.

Depuis les années 1980, la question de la réduction collective du temps de travail est progressivement passée de la *sphère des modalités de partage des gains de productivité (...) à celle de la régulation du marché du travail autour de l'enjeu "niveau de l'emploi-flexibilité du travail"*¹⁹. La question du "travail", principalement considérée tout au long du 20^e siècle comme celle des rapports sociaux au sein de l'entreprise, va alors dériver, dans l'agenda des pouvoirs publics, vers celles de l'emploi, du chômage et de la flexibilité (statut atypique, temps partiel, allongement de la durée d'activité, dérégulation des heures supplémentaires...). Elle est dès lors considérée dans le cadre de l'équilibre global au sein de la société entre "inclus" et "exclus" du travail.

Avec l'accroissement du chômage et la très forte diversification des formes de flexibilité du temps de travail, on assiste à une multiplication des emplois fragilisés. Ces formes d'emploi appelées précaires, atypiques ou encore particulières, remettent de plus en plus en cause le modèle puissant du rapport moderne au travail : le contrat de travail salarié, à durée indéterminée, à temps plein auprès d'un employeur unique et direct.

Ce recul du modèle du contrat à durée indéterminée à temps plein est un phénomène majeur, en particulier pour les femmes et les jeunes. Pour ceux-ci, l'accès à l'emploi par le biais de la politique de résorption du chômage, via l'emploi partiel ou temporaire ou encore intérimaire est, de fait, devenu une "nouvelle norme". Selon André Gorz²⁰, *le travail discontinu est en train de devenir le type d'emploi normal, pour lequel il faut imaginer un filet de sécurité permettant d'assurer un revenu continu aux prestataires d'un travail discontinu*.

La multiplication des formes d'emploi précaires et atypiques qui s'est particulièrement développée dans le cadre du modèle du salariat tient à deux facteurs : d'une part, à la mise en place des différents instruments de flexibilité auxquels les entreprises peuvent recourir dans la gestion de l'emploi face aux aléas du marché, gestion au sein de laquelle l'entreprise ne fonctionne pas uniquement sur un axe intégrateur, mais aussi, et de plus en plus, sur un axe d'une "machine à exclure"²¹; d'autre part, aux mesures publiques pour lutter contre le chômage et l'exclusion. Par conséquent, cet éventail de plus en plus large de statuts hybrides nous amène à distinguer deux

¹⁷ Pierre NAVILLE, *Temps et Technique. Les structures de la vie de travail*, Paris-Genève, Librairie Droz, 1972 (Collection Travaux de Sciences sociales).

¹⁸ Paul BOUFFARTIGUE, *Temps travaillés, modes de régulation de la relation salariale et différenciation du salariat*, communication de la VI^e journée de sociologie du travail, Université Libre de Bruxelles, septembre 1997.

¹⁹ Jacques FREYSSINET, *Le temps de travail en miettes*, Paris, Les éditions de l'Atelier, 1997, p. 15.

²⁰ André GORZ, *Travail discontinu, revenu continu*, dans Transversales Science/Culture, n° 36, novembre 1996, p. 9.

²¹ Xavier GAULLIER, *La machine à exclure*, dans Le Débat, n° 69, mars-avril 1992.

formes qui dérogent à la norme (même s'il y a parfois chevauchement). La première altère la durée et la stabilité du contrat de travail, par exemple le contrat à durée déterminée, l'emploi subventionné, l'intérim, le stage... et la deuxième impacte le temps de travail, par exemple le temps partiel. Or, dans la période actuelle de crise, la société salariale s'effrite au fur et à mesure qu'apparaissent de nouvelles formes de travail précaire et de flexibilité du temps. En d'autres termes, le fait majeur de la déstabilisation de la société salariale est la précarisation des emplois, entraînant la déstabilisation du cycle de vie qui enchaînait formation, activité professionnelle et retraite. Il en résulte une destruction des réseaux relationnels qui assurent l'insertion dans un milieu où il est humain de vivre.

Dans ce contexte de réduction, aménagement, partage, flexibilité et éclatement des temps de travail, quels sont donc les enjeux pour les salariés et les chercheurs d'emploi ? De quoi parle-t-on, en effet, lorsque l'on emploie des expressions comme réduction collective du temps de travail, aménagement de ce temps, partage du travail et autres formes de flexibilité du temps (temps partiel, modulation et annualisation du temps...) ? S'agit-il d'une politique publique pour redistribuer la quantité de travail existant sur une partie plus grande de la population active ou d'une politique visant à diminuer la masse salariale en réduisant le temps travaillé pour sauver l'emploi ? Dans quelle mesure, cette évolution va-t-elle déplacer et accentuer des lignes de clivage traditionnelles (sexe, qualification, âge de la vie)²² au sein du monde du travail ou bien va-t-elle permettre de partager autrement diverses activités humaines (conciliation vie professionnelle et familiale, interruption de carrière, temps hors travail, temps libre...) ?²³

C'est à cet ensemble de questions qu'une série d'experts rencontrés à l'occasion de l'exposition *Temps de travail. Mesures et démesures* ont tenté de répondre. Les pages qui suivent proposent au lecteur une sélection de leurs réflexions.

Mejed HAMZAOU

Professeur à la Faculté de Philosophie et Sciences sociales
Université Libre de Bruxelles

²² Paul BOUFFARTIGUE, *Temps travaillés, modes de régulation de la relation salariale et différenciation du salariat*, communication de la VI^e journée de sociologie du travail, Université Libre de Bruxelles, septembre 1997.

²³ Dominique MÉDA, *Le partage du travail*, dans La Documentation française, n° 780-781, février-mars 1997.



Le temps n'a pas de tout temps été mesuré avec la précision que nous lui connaissons aujourd'hui. Avec la société industrielle et salariale, il est devenu un instrument de coordination du travail, de synchronisation dans des organisations de plus en plus complexes, le temps est également devenu l'instrument d'évaluation du travail : on est lié en fonction du temps. C'est devenu, avec le développement du droit du travail, du droit collectif, des luttes sociales, un moyen de borner l'emprise patronale sur la vie des travailleurs, de délimiter le temps de la subordination. Il s'agit d'un échange : l'acceptation par les travailleurs de la subordination, un transfert d'autorité à l'employeur, ce qui ne va pas de soi et ne s'est pas fait de gaieté de cœur, mais en échange de contreparties salariales et d'une délimitation du temps de travail avec la perspective d'une réduction collective du temps de travail qui s'est réalisée jusque dans les années 1970-1980.

Esteban Martinez

Très schématiquement, le salariat consiste à employer une main-d'œuvre que l'on considère comme une machine, dont on va payer l'entretien à savoir, la reproduction de la force de travail, mais le patron, le capitaliste, achète en fait l'usage de cette force pour une durée que lui-même va fixer – du moins au début de la période industrielle. Cela veut dire que le travailleur va prolonger sa journée de travail au-delà de la production de valeur nécessaire à sa propre reproduction. Ce temps de travail "au-delà", on l'appelle le surtravail. C'est ce surtravail que va s'approprier le patron pour réaliser un profit avec la marchandise produite par cette main-d'œuvre. L'extension de la journée de travail est donc clairement liée à l'extension de l'exploitation en régime capitaliste.

Francine Bolle

1921, c'est une conquête sociale considérable : la journée de 8 heures (dans une semaine de 6 jours). Mais elle était accompagnée – déjà ! – de tout un système dérogatoire qui a été exacerbé à partir des années 1980. On a alors vu se développer une réglementation permissive qui permettait aux secteurs d'adapter leur organisation du temps de travail en fonction de circonstances particulières.

Esteban Martinez



Actuellement, il y a deux tendances. En haut de l'échelle, chez les cadres, on ne doit pas mesurer son temps. Le forfait, c'est 38 heures par semaine mais personne ne vérifie le temps de travail réellement effectué. L'entreprise n'a d'ailleurs aucun intérêt à s'en soucier puisqu'elle ne paiera pas les heures supplémentaires, même s'il y a un surplus de travail. Ce système s'étend d'ailleurs dans des formes d'organisation nouvelles comme le télétravail.

À l'autre bout de l'échelle, en bas, c'est encore un autre régime qui semble se manifester et s'étendre : l'idée de travail effectif. Je me réfère ici à tous ces travailleurs – beaucoup de femmes mais aussi des intérimaires, travailleurs à temps partiel – dont le travail est strictement mesuré, à la minute près. Les conflits portent sur les durées de pause, sur le temps d'habillage... Est-ce ou pas du travail ? Chaque minute est comptée et ce qui est payé, ce sont uniquement les heures réellement travaillées.

Esteban Martinez

Lors de la Révolution industrielle, les ouvriers doivent être là à une certaine heure et ne peuvent quitter l'usine qu'à partir d'une certaine heure. Les pauses sont mesurées de façon très stricte : une demi-heure à midi pour manger, une demi-heure à 16 heures éventuellement, mais la durée du travail est longue donc sur une journée de 14 heures, il y a une heure et demie de pause, maximum.

Francine Bolle



Une précision de vocabulaire : il faut parler de réduction collective du temps de travail, sans perte de revenus et avec embauche compensatoire, sans augmentation des rythmes de production. C'est un peu long donc on ne le dit pas systématiquement mais je pense que c'est ce que nous entendons tous. Un autre terme pourrait être le partage du temps de travail disponible. C'est une approche un peu commerciale mais si on considère qu'il y a un certain stock de travail, la question est : comment le partager le plus équitablement possible entre tous les travailleurs ?

Yannick Piquet

Il est salubre que la question de la réduction du temps de travail revienne à l'ordre du jour, et dans le débat social et politique. Parce qu'au fond, cette revendication syndicale a été portée déjà dans les années 1980, face à l'installation du chômage, un chômage massif qui perdure encore. Je fais ici une petite parenthèse pour rappeler que l'emploi et le chômage ne fonctionnent pas comme des vases communicants. On peut avoir à la fois un chômage important et une augmentation de l'emploi. C'est ce qu'on a connu durant ces 30 dernières années. N'empêche qu'une partie importante de la population, qui désire travailler, est au chômage. Il y a aussi des formes de sous-emplois, puisque beaucoup travaillent à temps partiel de façon involontaire. La perspective d'une réduction collective du temps de travail pour répondre à ce défi est aussi actuelle aujourd'hui qu'il y a 30 ans.

Esteban Martinez

Si les deux personnes qui composent le ménage travaillent moins, ils libèrent une partie du temps pour s'occuper des enfants mais aussi pour s'occuper des personnes âgées. Et quand on voit l'explosion des prix des maisons de repos, c'est une piste.

Yannick Piquet

En 1885, la réduction du temps de travail est déjà portée, notamment par les verriers de Charleroi, qui proposent les 35 heures hebdomadaires à leurs employeurs : "on est dans un taux de chômage hallucinant, partageons le temps de travail !".

Florence Loriaux



Je suis tout à fait favorable aux petites expériences par-ci par-là mais il faut veiller à ne pas exploser complètement le marché de l'emploi avec une multitude d'expériences toutes différentes. Dans un monde idéal, quand l'employeur négocie avec le salarié, ils sont sur un pied d'égalité. Dans le monde réel, ce n'est pas le cas. Il faut donc un minimum de bases communes pour permettre au travailleur de négocier à égalité avec son employeur.

Yannick Piquet

L'un des enjeux de la réduction collective du temps de travail qui me tient particulièrement à cœur est celui de la démocratie. C'est l'une des questions qui a amené la première Internationale des travailleurs au 19^e siècle à porter la question des 8 heures de travail hebdomadaire comme cheval de bataille : si on veut un changement de société, et des conditions sociales qui s'améliorent, il faut que salariés et travailleurs aient du temps pour s'organiser, réfléchir, s'engager... La réduction du temps de travail est une condition sine qua non pour obtenir une société un tant soit peu démocratique. Si l'on est en permanence occupé par le travail, les enfants, faire à manger... notre cerveau est occupé toute la journée sans qu'on puisse s'investir et réfléchir, participer à la chose démocratique.

Benjamin Pestiaux

Les 35 heures hebdomadaires en France sont une exception en Europe puisque c'est le seul pays qui a avancé vers une réduction collective du temps de travail. Ailleurs, le partage de l'emploi se fait à travers le développement du travail à temps partiel. Aux Pays-Bas, 70 % des femmes sont à temps partiel et environ 40 % des hommes. Le modèle hollandais est fondé sur un emploi à temps partiel qui correspond évidemment à des salaires réduits. C'est une façon de redistribuer le travail. En France, on a procédé à une réduction collective du temps de travail en passant, au tournant des années 2000, de 39 à 35 heures par semaine. C'est la loi Aubry. Il y a eu beaucoup de polémiques autour de ça mais toutes les études sérieuses montrent que ça a généré des emplois.

Esteban Martinez



Si aujourd'hui, par rapport à 1955, on n'a pas un million de chômeurs supplémentaires, c'est parce qu'on a réduit le temps de travail. Si, collectivement, on travaille toujours autant, individuellement, on travaille moins qu'en 1975. Pourquoi reste-t-il autant de chômeurs ? Parce qu'on n'a pas suffisamment réduit le temps de travail.

Benjamin Pestiaux

Le combat pour le partage entre nous du peu de travail qui reste par la diminution du temps de travail est très sympathique et avait beaucoup de sens dans les années 1950 et 1960. Mais aujourd'hui, la disparition de l'emploi va tellement vite qu'on ne pourrait pas faire baisser le temps de travail suffisamment rapidement pour le partager entre les personnes qui sont là.

Paul Jorion

Quel est le modèle dans lequel on vit ? On travaille pour le non travail c'est-à-dire que tout le monde se crève pour partir 4 semaines à la mer du nord. Ce modèle est un peu ridicule. Il serait peut-être possible de se consacrer aux choses essentielles et, pour la majorité des gens, ce n'est pas le travail. Excepté pour quelques top managers qui jouissent en allant au boulot le matin. Pour la plupart des gens, on traîne des pieds alors qu'on préférerait passer du temps en famille ou à militer. La seule manière de rééquilibrer ça, c'est la réduction du temps de travail. Elle est également la seule mesure qui permet d'augmenter le salaire horaire.

Yannick Piquet

Écolo-Groen est le seul groupe bilingue au parlement et je vois donc que sur ces questions du temps de travail, on ne s'entend pas toujours parce que la situation sur le marché du travail est tellement différente qu'ils (les Flamands) ne comprennent pas nos arguments, il n'y a pas de mouvement social pour mettre la pression sur eux du côté néerlandophone et donc les discussions sont très compliquées. Néanmoins, je remarque que sur des mesures comme le crédit-temps²⁴ – qui est une réduction individuelle du temps de travail – 80 % des crédit-temps sont pris en Flandres par les personnes âgées et par les femmes ! Tout comme les prépensions. Il y a donc aussi une demande de qualité de vie en Flandres mais le débat ne s'est pas organisé sur ces bases-là.

Zoé Genot

²⁴ Pour en savoir plus sur le crédit-temps en Belgique : <http://www.onem.be/fr/citoyens/interruption%20de%20carri%C3%A8re%20et%20cr%C3%A9dit-temps/credit-temps>



J'ai déjà entendu, dans des débats, des gens dire que c'est le sens de l'histoire de réduire le temps de travail. Mais ce n'est pas automatique. Le sens de l'histoire, dans le sens capitaliste du terme, c'est d'allonger le temps de travail et que chacun s'épuise toujours plus au boulot. Le sens de l'histoire sociale est de réduire le temps de travail mais il faut un rapport de force et chaque fois qu'il y a du relâchement dans ce rapport de forces, on voit qu'on retourne vers des allongements du temps de travail, que ce soit sur l'allongement des carrières ou sur la réduction du nombre de jours de congé...

Benjamin Pestiaux

Depuis 30 ou 40 ans, on a une explosion des inégalités, le chemin historique vers la réduction collective du temps de travail s'est arrêté et s'est dirigé vers une réduction individuelle du temps de travail. Notre propos est de dire que les gains de productivité des 30 à 50 dernières années qui n'ont pas bénéficié aux travailleurs mais qui sont allés pour une très grande part dans les poches des actionnaires, il faut les récupérer. Une manière d'y arriver est de mieux partager le travail et les richesses. D'où maintien du salaire et embauche compensatoire. C'est peut-être un autre chemin pour aller vers un basculement du rapport de forces. Je pense que si on fait ce nouveau partage du travail salarié, à côté de toutes les autres formes de travail, et qu'on retourne vers une forme de "plein emploi", on a un autre rapport de forces entre travailleurs et employeurs puisqu'on a plus les 100 qui attendent derrière la porte pour prendre votre place si vous n'êtes pas content. C'était l'un des facteurs de la prospérité des Trente Glorieuses puisqu'à cette période, on n'avait pas le chômage de masse qu'on a aujourd'hui. Heureusement que d'autres prennent le temps de réfléchir à l'avenir et à ce que l'ensemble de la société réduise son niveau d'emplois salariés où l'emploi n'a aucun sens. Notre propos est beaucoup plus modeste et vise à se dire qu'aujourd'hui, il n'y a déjà plus assez de travail salarié pour tout le monde. Il s'agit juste de rattraper les 30 dernières années donc ça devrait être fait demain.

Michel Cermak

Si on est arrivé à la journée des 8 heures, c'est parce que le rapport de forces était favorable et qu'il y a eu grèves, mobilisation, etc. Mais ça n'a été possible que parce qu'il y a eu un travail pour la construction de ce rapport de forces. On a fait naître l'idée et on l'a fait grandir dans les consciences. C'est un travail indispensable, même si on n'est pas en grève. Ce travail de sensibilisation est indispensable.

Benjamin Pestiaux



Je ne prétends pas que rétablir un réel rapport de forces va être facile. Le taux d'affiliation à des syndicats en Belgique n'a pas trop diminué, il se maintient. Mais c'est une exception dans le monde, on est bien d'accord. Mais je vois aussi que des solidarités sont en train de se reconstruire, que des collectifs se mettent en place, qu'une grève a eu lieu, qu'on réinvente le syndicat et tout ça, ça donne des pistes de réponses...

Esteban Martinez

Les règles du jeu ne sont pas fixées par le politique mais bien par le rapport de forces et le développement du mouvement social. Dans l'histoire de notre pays, le mouvement social a chaque fois pu faire évoluer les règles du jeu, et imposer de nouvelles règles. En ne passant pas toujours par la case politique puisque ça pouvait se faire par des CCT²⁵. Il faut rendre un rôle d'acteurs aux citoyens, aux travailleurs, dans leur capacité à pouvoir changer les choses.

Benjamin Pestiaux

Si, au chômage, vous pouvez vivre un peu correctement, si on ne vous emmerde pas à donner des preuves de recherche d'emploi stupides, vos 8 candidatures spontanées par semaine, vous pouvez alors être productif, créatif, innovant... Et le faire de manière coopérative et écologique. On me reproche parfois de défendre ma niche de chômeurs et de n'en avoir rien à foutre des gens qui sont au travail. Au contraire : si ce chômage là existe et qu'il est fort, et qu'il comprend une pension... Les pensionnés ont le salaire à vie, on ne les emmerde pas. Mais ceux qui y arrivent sont complètement rétamés par 40 ans d'exploitation dans le travail. Et là, ils travaillent, il y en a qui disent qu'ils n'ont jamais autant travaillé de leur vie et que leur travail n'a jamais eu autant de sens. Si tout ça existe, quand un employeur vous dit "si tu ne fais pas ce que je te dis, il y en a 100 qui attendent derrière la porte", vous pouvez répondre "maintenant tu vas réduire mon temps de travail et tu vas me payer le même salaire". Pour nous, ce qui peut créer un rapport de forces pour les gens qui sont dans l'emploi, c'est précisément le fait qu'il existe une alternative réelle. Défendre le droit au chômage, c'est défendre un droit salarial comme levier de rapport de forces pour l'ensemble des travailleurs par rapport au rapport d'exploitation dans lequel ils sont et sortir de ce rapport, déjà construire une alternative, une autre économie.

Bernard Legros

²⁵ Convention collective de travail



Plus on va vers le plein emploi, plus on améliore les conditions de vie mais de quel plein emploi parle-t-on ? En Allemagne, qu'on nous vend comme le pays du plein emploi, le taux de pauvreté est énorme. Y compris chez les gens qui travaillent. Pourquoi ? C'est parce que ce sont des sous-jobs, du flexi-job, de l'intérim. C'est à ce prix qu'on est au plein emploi en Allemagne. Et ce plein emploi-là ne crée pas de rapport de force mais crée des travailleurs pauvres.

Thierry Muller



La politique de grands travaux a très bien fonctionné pendant pas mal d'années. Il faut relancer l'économie par la consommation et notamment de nouveaux besoins, ça me semble possible. Quand il s'est agi de sauver des banques, la banque fédérale américaine a créé 400 milliards de dollars en une seconde. Si on sait le faire pour ça, on sait aussi le faire pour lancer un parc éolien, c'est juste une volonté. Il suffit de changer quelques règles européennes et sans doute que les Allemands et les Estoniens ne seront pas les premiers d'accord, mais ça me semble possible.

Yannick Piquet

En tant que parlementaire, être dans l'opposition, c'est cinquante mille fois plus gai ! Par contre... quand nous étions au pouvoir au fédéral, 52.000 personnes ont été régularisées. Chaque fois que j'en rencontre une, ou chaque fois que je rencontre l'une de ces personnes qui ont pu passer à mi-temps à partir de 55 ans... Je me dis que oui, c'était l'enfer d'être au pouvoir... mais il faut le faire ! Cependant, nous n'aurions eu aucune victoire si elle n'était pas appuyée par l'extérieur. Mais laisser pourrir la situation en espérant que le mouvement social en deviendra plus fort, c'est un leurre. Plus les gens sont dans la survie, moins ils ont le temps de s'organiser.

Zoé Genot

Au niveau politique, il faut énoncer les lois qui brident les potentialités de réduction du temps de travail. En Belgique, il y a une loi de 1996 qui fixe les salaires et limite très fort toute augmentation salariale. Évidemment, en réduisant le temps de travail, on augmente le salaire horaire. Cette loi sur les salaires empêche légalement, à coups d'amendes données aux entreprises qui trouveraient un accord à la suite d'une grève, une RTT²⁶ avec embauche compensatoire. Donc il faut mener le combat pour changer certaines lois.

Benjamin Pestiaux

²⁶ réduction du temps de travail



Ces dernières années, on a fort subsidié le "mauvais emploi". Les stages jeunes sont de très mauvais emplois. On est dans une dynamique où le mauvais emploi chasse le bon. Si vous offrez du travail à temps partiel de trois heures pour aller faire un peu de catering dans un événement, vous bénéficiez de réductions ! On a donc déposé des amendements pour conditionner les aides à minimum un mi-temps et minimum un contrat de 3 mois. Au fédéral, on n'a jamais réussi à faire passer ces amendements. Mais à la Région, il y a une série d'aides à l'emploi dans les grandes réformes, une série de réductions pour les groupes-cibles qu'on a réussi à faire passer. Pour tous les contrats en dessous du mi-temps, tous les intérimis et autres, il n'y avait plus d'aide à l'emploi. Il fallait aussi que les contrats soient d'une certaine durée. Donc il y a des leviers au niveau régional. Mais on travaille sur des masses budgétaires beaucoup plus petites que celles qui sont au niveau fédéral donc par rapport à la réduction du temps de travail – qui nécessite de mobiliser beaucoup de moyens – c'est beaucoup plus difficile.

Zoé Genot

Si on ne prend pas le contrôle de la fiscalité, on n'y arrivera pas. Parce que tant qu'on encourage fiscalement à faire de plus en plus d'heures supplémentaires, tant pour la personne que pour l'employeur, il n'y aura aucun intérêt à jouer le jeu de la réduction du temps de travail. Il faut complètement décourager l'utilisation de ces heures supplémentaires en multipliant par 10 leur coût par rapport aux heures classiques.

Yannick Piquet

Un outil individuel a été boosté : le crédit-temps. L'outil a été utilisé collectivement par certains secteurs, comme le secteur de l'aide aux personnes où une série de syndicalistes ont dit "les travailleurs de l'aide aux personnes en fin de carrière n'en peuvent plus donc il n'est plus possible de travailler à plein temps". Grâce à la formule de crédit-temps négociée pour des utilisations individuelles au fédéral, il y a eu une convention sectorielle qui disait que tous les plus de 55 ans passaient à mi-temps, et avec deux mi-temps, on engageait des jeunes. Avec le crédit-temps et une petite enveloppe dégagée, cela permettait de garder le salaire des plus anciens au même niveau alors qu'ils ne travaillaient plus qu'à mi-temps. On prouvait alors qu'avec des outils fédéraux, il y avait moyen d'agir au niveau régional dans des secteurs où il y avait un travail syndical fort qui avait été fait pour créer le consensus au niveau du secteur et pour essayer de construire quelque chose avec les ministres en place. Malheureusement, les gouvernements suivants ont détricoté le crédit-temps, ce qui a fragilisé le montage qui avait pu être fait au niveau régional.

Zoé Genot



On assiste depuis 30 ans à une perte progressive de tous les avantages qui ont été arrachés par les salariés dans le cadre du pacte social d'après guerre. C'est d'ailleurs une volonté explicite du patronat, on a notamment des déclarations de grands patrons français qui ont dit clairement qu'il fallait sacquer tous les acquis de la résistance, or ce sont ces acquis qui ont été concédés par le patronat en échange de la reconnaissance du fait que le capital était un facteur de production et devait être rémunéré donc il était légitime qu'une partie de la valeur produite par le travail revienne à la propriété. Il y a eu cette acceptation et aussi celle de la subordination donc la reconnaissance de l'autorité patronale sur le milieu du travail. Ces deux concessions du mouvement ouvrier, qui sont quand même fondamentales, ont été faites en échange d'acquis qui sont maintenant détricotés. On assiste depuis 30 ans à un détricotage massif des services publics et surtout de la fonction publique. Ce ne sont pas seulement des services publics qu'on ferme et qu'on privatise mais on supprime petit à petit la fonction publique qui, pour nous, est quelque chose de majeur puisque vous avez la possibilité dans la fonction publique de travailler sans contrat de travail c'est à dire avec un salaire garanti à vie puisqu'il faut tuer père et mère pour perdre son boulot dans la fonction publique, où l'on fait autre chose que valoriser du capital.

Thierry Muller



À la Révolution industrielle, les femmes sont arrivées sur le marché du travail dans de très mauvaises conditions. Le travail dans les usines était très dur, très lourd. Plus tard, elles ont été libérées par les réductions du temps de travail et l'arrivée des congés payés.

À un moment donné, elles ont été renvoyées à la maison. Le modèle était alors celui de l'homme qui ramenait salaire et nourriture à la maison, et celui de la femme qui s'occupait du ménage. Ce travail de la femme au foyer, ménager et non rémunéré, est complètement ignoré.

Puis, à partir des années 1960, les femmes sont revenues sur le marché du travail mais la Belgique, contrairement aux pays nordiques ou à d'autres pays européens, ne se signale pas par une très grande participation des femmes au marché du travail.

Leur retour sur le marché du travail s'est fait parallèlement à une croissance très forte du travail à temps partiel, qui constitue un partage individuel du temps de travail, sans aucune compensation. Ces femmes qui travaillent à temps partiel exercent aussi un travail ménager très important à la maison.

La caractéristique du travail actuel, ce sont des femmes à temps partiel, des hommes à temps plein, et un chômage très important.

Danièle Meulders

Réduire le temps de travail, c'est repenser la société. Le fait que les femmes travaillent plus, c'est aussi le fait que les hommes travaillent moins. Si on va vers la semaine de trente heures, c'est aussi pour que les temps partiels aillent vers un temps plein. Une des raisons pour lesquelles il y a une inégalité dans les couples, c'est que monsieur rentre fatigué du boulot pendant que madame a travaillé à temps partiel. C'est donc la justification idéologique dans le couple pour justifier qu'il est normal que madame effectue toutes les tâches ménagères. La réduction du temps de travail n'est pas la solution miracle mais contribue à avoir les bases matérielles pour plus d'égalité hommes-femmes dans la société.

Benjamin Pestiaux



Il existe donc deux types de travail : le travail rémunéré et celui qui ne l'est pas. Et ce sont les femmes qui effectuent la majorité de ce travail non rémunéré. Cela pose un problème pour leur indépendance, puisqu'elles n'ont pas de revenus. Les enquêtes prouvent que les femmes – si on additionne travail rémunéré et non rémunéré – travaillent beaucoup plus que les hommes et ont moins de loisirs. En règle générale, les mesures de réduction du temps de travail, qui comprennent aussi les congés payés, ont surtout profité aux hommes. En outre, ceux-ci n'en ont pas profité pour s'emparer des tâches ménagères comme on aurait pu l'espérer.

Puisque les femmes ont du mal à concilier maternité et travail – puisqu'on considère que c'est à elles de porter cette charge, ce qui prête déjà à débat – on leur propose de prendre un an de congé et de rentrer chez elles. Plutôt que de construire des crèches innovantes, avec un haut taux d'encadrement ! C'est très rétrograde. Les discussions actuelles au niveau du Parlement européen pour prolonger les congés parentaux et de maternité sans toucher au congé de paternité sont des mesures rétrogrades. Je crois qu'il y a beaucoup à faire et qu'il faut changer les mentalités.

Danièle Meulders

Nous demandons – avec des organisations de femmes – que les 10 jours (de congé de paternité) deviennent obligatoires parce qu'on voit qu'il y a encore des pères qui ne les prennent pas. Une étude a montré que certains hommes ne le prennent pas parce qu'ils n'osent pas ou parce qu'ils ne peuvent pas. Nous aimerions 10 jours obligatoires et 10 jours supplémentaires et la question des 20 jours obligatoires sera mise à l'ordre du jour de notre prochain congrès. Rendre le congé obligatoire sert à le faire reconnaître, pour que l'employeur ne fasse pas pression.

Vroni Lemeire

Concernant les congés parentaux, même s'ils peuvent être pris par les hommes, ce sont principalement les femmes qui les prennent. En effet, le salaire des femmes étant généralement moindre que celui des hommes, c'est la femme qui "se sacrifie", pour le bien du ménage. Mais c'est un cercle vicieux puisque beaucoup d'économistes s'accordent pour dire que les congés parentaux sont l'une des explications de l'écart salarial hommes-femmes. Parce que si vous vous absentez 6 mois ou un an, et que votre collègue masculin ne le fait pas, il ne va pas vous attendre pour progresser dans la carrière. Supprimer le congé parental serait excellent pour l'emploi féminin. Ou imposer que l'époux en prenne exactement la moitié.



Quand on encourage des formes de réduction individuelle du temps de travail, on crée des pièges à l'emploi pour les femmes parce que, de fait, les hommes n'entrent pas dans le travail à temps partiel. On a longtemps espéré faire de notre société une société où tout le monde travaillerait à temps partiel et où il n'y aurait pas de chômage. Mais ça ne peut pas se faire sous la forme d'un choix individuel, cela doit être une politique volontariste de partage du temps de travail et de solidarité.

Danièle Meulders



Quand on regarde les moyennes de durée du temps de travail, les comparaisons internationales, on a des courbes qui descendent, ce qui donne l'impression que le temps de travail continue à baisser. En réalité, c'est simplement dû à l'extension du travail à temps partiel. Et pire encore : si on s'intéresse au temps rémunéré au sein des ménages, lorsque homme et femme travaillent, même si beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, on peut même considérer que le temps de travail rémunéré au sein des ménages n'a fait qu'augmenter. Ceci explique les tensions et les difficultés croissantes à gérer la vie quotidienne.

Esteban Martinez

Trouvez-vous normal qu'on dise qu'une personne est active lorsqu'elle est sur le marché de l'emploi et que pour tout le reste, elle est inactive ? Tout le reste, c'est deux fois le temps passé dans le travail dit professionnel. Notre société a considéré que ces deux-tiers d'activités socialement utiles sont peu reconnaissables, ne doivent pas être rétribués. Une personne qui n'est pas sur le marché de l'emploi mais qui est engagée dans un mouvement culturel ou social, qui s'occupe de ses enfants, qui est engagée dans des activités de voisinage... est considérée comme une personne inactive. Si vous vous dites que ce n'est pas normal, alors vous commencez à réfléchir à notre société salariale.

Bernard Fusulier

Je pense que la conciliation vie privée – vie professionnelle et la réflexion sur la société salariale ou multi-active doit aussi tenir compte de la façon dont le travail est organisé et pas seulement pour la classe moyenne qui a un bon salaire, un bon job, et peut facilement faire du télétravail mais aussi pour les travailleurs dans les secteurs beaucoup plus difficiles qui n'ont même pas accès au télétravail. Et ça se concentre surtout dans les métiers féminins comme les secteurs de soins, de services et de nettoyage.

Vroni Lemeire



Quelqu'un qui travaille quarante heures par semaine n'a pas le temps de réfléchir sur lui-même... Si l'on prend tout le temps contraint, de sommeil, pour manger, pour faire les devoirs avec les enfants, pour aller chez le médecin, etc. Un ami a fait le calcul pour la France, d'un temps de travail à temps plein, il reste comme temps pour lui-même, par jour, sur 24 heures, 22 minutes. Comment voulez-vous développer une activité épanouissante, un artisanat, un art, etc., en 22 minutes par jour. Ce n'est tout simplement pas possible.

Bernard Legros



À S'EN RENDRE MALADE...

Après le vote des 8 heures de travail hebdomadaire en 1921, le patronat a vu l'occasion de rattraper le "temps perdu" avec l'organisation scientifique du travail ou taylorisme, que les syndicats vont taxer de tentative d'affaiblissement de la classe ouvrière en disant que cela allait conduire les travailleurs à l'épuisement physique et moral, avec ces cadences infernales du travail à la chaîne, et donc une nouvelle forme de pénibilité qui arrive.

Florence Loriaux

La conciliation du travail est-elle possible avec le temps hors travail ? Y a-t-il encore du temps pour exister hors travail ? Ce sont des questions importantes.

La question du temps de travail n'est pas seulement une question de partage du travail. Elle rejoint également la problématique du vieillissement au travail. Tenir dans son travail suppose de tenir avec des rythmes compatibles avec le fait qu'on vieillit. Si l'on doit travailler plus longtemps, il faut avoir des conditions de travail qui permettent que l'on puisse travailler plus longtemps. Parce que le corps et les situations personnelles évoluent, parce qu'il y a une accumulation liée à l'histoire professionnelle et personnelle des gens, une accumulation sur les corps et sur la capacité de résistance.

Patricia Vendramin

Le sociologue Robert Castel²⁷ avait écrit un superbe article dans *Le Monde* où il disait que la pension, c'est le droit à jouir de la vie au-delà du temps de la subordination. C'est ce droit-là qu'on est en train de nous raboter aujourd'hui.

Esteban Martinez

Au 19^e siècle, dans la classe ouvrière, on avait peu de moyens pour cotiser pour sa pension. Les gens penchaient plutôt pour une assurance cercueil que pour une assurance pension, parce qu'ils imaginaient plus facilement mourir jeune dans un accident de travail qu'atteindre l'âge de la pension.

Florence Loriaux

Il y a plusieurs sources à cette explosion de ce qu'on appelle les risques psycho-

²⁷ Pour en savoir plus sur Robert Castel : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Robert_Castel_\(sociologue\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Robert_Castel_(sociologue))



sociaux qui sont – sous des étiquettes différentes – exprimées parfois en termes de burn out, de harcèlement ou de stress. Ces difficultés concernent une part croissante de travailleurs.

Pour une part, le stress est lié aux difficultés croissantes d'articuler l'activité professionnelle avec les temps familiaux ou sociaux. Et cela provient de l'extension d'horaires atypiques. La flexibilité qui s'est mise en place à partir des années 1980 se traduit par des horaires variables et parfois décalés par rapport au rythme socio-temporel dominant. Prenons le cas des travailleurs dans le secteur du nettoyage : la sous-traitance qui s'est généralisée a complètement dégradé les conditions de travail en termes d'horaires. Ces gens sont appelés à travailler tôt le matin ou tard le soir parce que ça arrange à la fois l'employeur et le client. Pour peu que ces travailleurs aient des enfants, cette situation est très inconfortable. Les statistiques le disent : l'extension des horaires atypiques, du travail du samedi ou du dimanche, c'est une source de malaise au travail.

La deuxième explication est liée au surtravail. Le burn out désigne des situations où le travailleur est submergé par le travail. Les personnes ont alors l'impression de mal faire leur travail, elles perdent l'estime de soi, ont l'impression de bâcler et sont alors menacées de dépression. Ce phénomène concerne davantage des gens très fortement investis : les médecins, les travailleurs de la santé ou du social... Et c'est surtout le fait de gens qui travaillent bien au-delà des horaires du temps de travail normal, qui cumulent les heures, qui ont de longues journées de travail, et ce phénomène commence à prendre de l'importance.

Esteban Martinez

Le burn out, c'est un peu comme une marmite qui déborde à force d'avoir absorbé toute une série de choses. Il y a un moment où l'on arrive au bout d'un processus de résistance de la personne, qui la confronte à un effondrement très profond. Un burn out, ce n'est pas une grosse fatigue ou quelque chose qu'on va soigner en une semaine. C'est un effondrement profond qui questionne notre rapport au travail et à nous-mêmes. Ce n'est pas spécialement un phénomène nouveau mais il a pris une ampleur qui est très interpellante.

Patricia Vendramin

On l'a testé et ça fonctionne : quand il y a eu cette expérience à la municipalité de



Göteborg²⁸ en Suède, où ils sont passés à la semaine de 30 heures; il y a eu engagement de personnel, mieux-être parmi les salariés et augmentation de la qualité des soins.

Benjamin Pestiaux

L'influence du temps de travail sur les maux contemporains du travail est principalement liée au rythme de travail, particulièrement élevé : il n'y a plus de pause, plus de moments de discussion, plus de temps pour absorber les difficultés et les délais sont serrés quelle que soit l'activité; soin aux personnes, employés, gestion de dossiers, enseignement, activités manuelles... Plus d'un tiers des travailleurs déclarent travailler la plupart du temps à des rythmes élevés difficiles à tenir sur la durée. C'est pour cela qu'on voit une augmentation à la fois des troubles musculo-squelettiques, mais aussi du mal-être psychologique lié au stress.

Patricia Vendramin

Vous savez que les maladies dites psychosociales coûtent beaucoup plus cher que le budget chômage. Une grande partie du burn out aujourd'hui est considérée non pas comme propre au milieu professionnel mais comme un problème d'articulation travail – famille. Donc, redistribution de l'emploi, moins de maladie, plus de bien-être.

Bernard Fusulier

Si on prend les chiffres du chômage, on se rend compte qu'ils ont été multipliés par 4 ces 50 dernières années. Si on prend les chiffres du burn out, ils ont été multipliés par 3 en 7 ans. Si on prend les chiffres de l'INAMI, depuis 2015, les dépenses liées aux dépressions et aux burn out ont dépassé les dépenses en matière de chômage. Pour ceux qui se penchent sur les chiffres et s'intéressent à l'avenir de la sécurité sociale, c'est dire à quel point le phénomène prend de l'ampleur. Et dans le même temps, la productivité a été multipliée par 5 en 40 ans. Très clairement, ce ne sont pas les travailleurs et travailleuses qui y ont gagné.

Delphine Houba

²⁸ En 2015 et pendant deux ans, l'administration de la deuxième ville suédoise avait introduit la journée de 6 heures pour les 68 aides soignants d'une de ses maisons de retraite. Malgré des résultats vraiment probants pour le personnel et pour les pensionnaires, l'expérience a pris fin à cause du coût des embauches compensatoires, trop élevés pour la municipalité.



Chaque fois qu'il y a un sondage, comme par hasard, 80 % des salariés se disent heureux dans leur travail. Pas heureux de l'ambiance de travail qui se dégrade mais heureux du travail en lui-même. À côté de ça, on voit que la consommation de psychotropes explose. C'est complètement contradictoire ! Mon explication, c'est que quand on vient vous trouver et vous demander si vous êtes heureux dans votre travail, il est très difficile, même devant un inconnu, de dire qu'on est déprimé, au bout du rouleau, malheureux. Je pense qu'il y a des gens qui se racontent des histoires et qui ne disent pas la vérité et qui, pour faire bonne figure, disent aux sondeurs qu'ils sont heureux. C'est ainsi qu'on voit dans des articles de presse que 83 % des Belges se disent heureux dans la vie mais il faut alors m'expliquer pourquoi les antidépresseurs se prennent à la tonne en Belgique et en France.

Bernard Legros



Nous subissons actuellement une attaque contre une possibilité arrachée dans les années 1980-1990. Grâce au droit au chômage, des milliers de gens ont pu innover et expérimenter des formes nouvelles de travail sous des formes coopératives – et je ne parle pas de statut coopératif. Il y a eu des innovations énormes dans tous les domaines : de l'informatique, de l'alimentation, de l'agriculture, des secteurs culturel et artistique. Ces innovations sont dues à des gens qui étaient hors marché du travail et qui, depuis une dizaine d'années, sont harcelés, pourchassés à travers les nouvelles mesures qui ont été prises. Toutes ces innovations ne peuvent donc plus avoir lieu. Pour nous, c'est majeur parce que c'est peut-être là que s'invente une nouvelle économie, alternative au système actuel.

Thierry Muller

Il faudra toujours assurer les besoins de base : manger, dormir, boire, se vêtir... On peut déjà travailler dans ce domaine-là, retrouver une souveraineté vestimentaire. Il faut savoir que si le phénomène de la mode n'existait pas, il y aurait 60 % de vêtements produits en moins dans le monde chaque année. Et vous savez que l'empreinte écologique du prêt à porter est énorme. Relocaliser l'économie est une idée forte de la décroissance. Tout ce qui peut être produit sur place doit l'être. Et quand on n'a vraiment pas le choix, on importe. Dans un article, Vincent Mignerot²⁹ disait que vivre, pour l'être humain, c'est effectuer une prédation sur les ressources. Même pour nos besoins de base. L'impact zéro est impossible. Il y a deux activités humaines qui n'ont pratiquement aucun impact sur les écosystèmes, c'est l'étude et la spiritualité. Le défi est de limiter notre impact au maximum. Je vous invite aussi à vous intéresser au mouvement anti-industriel qui a une très bonne réflexion sur une sortie de l'industrialisation. L'obligation de l'industrie pour assurer les besoins de base de bientôt dix millions d'individus se discute. Mais si vous réfléchissez bien, une société industrielle n'a aucun avenir, elle butera tôt ou tard sur la finitude des ressources. Et il faut ajouter que ça fournit du travail aliéné à la chaîne. Et qu'au contraire du travail non industriel, paysan, artisanal, il n'est pas rempli de sens. Évidemment, le travail non-industriel demande un peu plus d'efforts. Mais Orwell³⁰ disait "vivre, c'est faire des efforts". Il faut arrêter de penser qu'on pourrait avoir une existence dénuée d'efforts grâce à la robotique, au numérique... C'est une idée qu'il faut battre en brèche. Simone Veil³¹, qui était passée par les usines dans les années 1930, disait "c'est très dur mais une vie humaine passe nécessairement par le travail et c'est ce qui lui donne du sens".

Bernard Legros

²⁹ Pour en savoir plus sur V. Mignerot : https://fr.wikipedia.org/wiki/Vincent_Mignerot

³⁰ Pour en savoir plus sur G. Orwell : https://fr.wikipedia.org/wiki/George_Orwell

³¹ Pour en savoir plus sur S. Veil : https://fr.wikipedia.org/wiki/Simone_Veil



À l'égard de l'évolution de la société actuelle, je pense qu'ici, comme un peu partout ailleurs en Europe, il y a une tendance à revenir sur les acquis, à augmenter la durée du travail, la durée de la carrière. C'est un retour en arrière par rapport à toute une série de luttes qui ont été menées au prix de nombreux sacrifices par nos ancêtres et qu'aujourd'hui on voit se détricoter sans qu'une véritable opposition ou lutte ne soit menée. C'est sans doute un produit de l'évolution de la société actuelle qui est de plus en plus individualiste. Tous ces réseaux ouvriers, coopératifs, syndicats, mutuellistes... créaient un lien entre les travailleurs qui aujourd'hui n'existe plus et on se retrouve chacun seul face à ces attaques. C'est également lié à l'évolution du travail avec de plus en plus de contrats intérimaires, flexibles, précaires qui font qu'aujourd'hui on n'a plus cette force mais on pourrait peut-être essayer de puiser cette force dans le passé en connaissant les luttes qui ont été menées pour cette amélioration du sort de tous les travailleurs.

Francine Bolle

La quatrième Révolution industrielle – la robotisation, la numérisation – va-t-elle changer le monde ? L'accélération des changements technologiques aura-t-elle un impact sur l'emploi et sur le temps de travail ? Certains prédisent une diminution drastique de l'emploi, voire même la disparition du travail. Ce type de raisonnement est curieux parce que ce n'est pas nouveau : chaque innovation technologique a suscité de l'inquiétude depuis que des machines se substituent au travail humain. Mais d'autres activités se sont développées. Ce qui avait été perdu à un endroit s'est recréé ailleurs. Pourquoi ce mécanisme serait-il à l'arrêt et ne pourrait-il pas se reproduire ? Certains évoquent une sortie du salariat, la fin du travail, et tout cela ne repose sur aucune donnée factuelle. Au contraire, l'emploi ne cesse d'augmenter. En Belgique, au cours de ces trente dernières années, on a créé un million d'emplois.

Esteban Martinez

Lafargue³² était en faveur du progrès technique³³. Pour moi, c'est le problème et l'angle mort de sa pensée. L'automatisation est toujours une amputation des facultés proprement humaines qui conduit à une perte d'autonomie. Il ne faut pas croire que ça augmente notre intelligence. Ça remplace notre intelligence. On va vraiment vers une vie de larves tellement nous sommes assistés par un macro-système technique, qui peut tomber en panne. Et ce jour-là, que se passera-t-il ? Il y a déjà des gens incapables de se diriger en ville sans leur Smartphone.

Bernard Legros

³² Pour en savoir plus sur P. Lafargue : https://fr.wikipedia.org/wiki/Paul_Lafargue

³³ Paul Lafargue a écrit *Le droit à la paresse* paru en 1880. Le livre est un manifeste social qui démythifie le travail et son statut de valeur. Il considère le travail comme étant "la cause de toute dégénérescence intellectuelle".



En ce moment, beaucoup de rapports sortent qui disent qu'à une échéance de 50 ans, 30 % des emplois auront disparu dans tel domaine, 40 % dans un autre... Il y en a qui viennent avec des chiffres plus importants, d'autres avec des chiffres moins importants mais tous sont d'accord sur le fait que dans un siècle, il n'y aura plus de tâches dont il faudra que ce soit des êtres humains qui les fassent. Pourquoi ? Parce qu'on fait des progrès considérables en informatique.

C'est la résistance de l'être humain à la disparition de l'emploi qui empêche que ça aille aussi vite que ça le pourrait. Mais ce qui faisait autrefois qu'on pouvait être relativement bien payé pour un travail de salarié, c'était le rapport de forces entre l'ensemble des salariés – représentés souvent par des syndicats – et les gens qui demandaient du travail. Maintenant, il y a de plus en plus de concurrents pour un travail et en face, l'offre diminue. Le rapport de force est en train de disparaître en faveur de l'employeur et on en voit la manifestation dans l'"ubérisation" c'est-à-dire quand les employeurs proposent des boulots sans aucune protection sociale, avec simple concurrence des personnes pour obtenir l'emploi.

Paul Jorion

Au 19^e siècle, les travailleurs n'auraient sans doute jamais cru possible d'avoir une semaine de congés payés. Aujourd'hui, nous sommes à 4 semaines. Alors je pense que nous aussi, nous pouvons rêver !

Florence Loriaux

Différents scénarios se font jour pour réaménager autrement le temps de travail. Certains méritent d'être étudiés et réfléchis, qui proposent de penser le temps de travail sur un parcours de vie. Quand on est jeune, qu'on n'a pas d'enfant, qu'on débute dans la vie professionnelle, on est peut-être prêt à travailler plus d'heures. Cela permettrait de capitaliser du temps libre pour l'utiliser au moment de sa carrière où l'on en a le plus besoin. Il faut réfléchir à des solutions où le travail ne devient pas un espace de souffrance mais reste ce qu'il devrait être : un espace de réalisation, de lien social, d'expression de soi, où l'on peut s'épanouir et développer ses compétences et sa créativité.

Patricia Vendramin



On a une hausse de productivité sans précédent, le meilleur exemple étant l'e-mail : imaginez envoyer mille courriers en 1400, en 1800, en 1900, et en 2018... En 2018, c'est un tableur excel, un mail, et on a envoyé mille courriers. La question à se poser est : à qui doit bénéficier cette hausse de productivité ? À la personne qui a conçu l'algorithme ou le programme pour envoyer les mails ? Ou doit-elle bénéficier à tout le monde ? Sachant que généralement, toutes ces innovations technologiques ont largement été financées par le public... C'est à mon sens le point essentiel. On va maintenant vers une espèce de déshumanisation du travail avec la transformation numérique, la digitalisation, ce genre de choses fait qu'à un moment, il y aura moins de travail, ce qui est bien. Mais comment va-t-on répartir les bénéfices de tout ça ?

Yannick Piquet

Je suis pour la réduction collective du temps de travail, mais puisque dans l'immédiat, personne n'en veut vraiment, la question ne touche pas vraiment les politiques, ou marginalement comme chez Écolo. Le patronat veut bien de la réduction du temps de travail à condition qu'elle soit contrainte, et pas librement choisie, donc cela ne nous intéresse pas. Les syndicats veulent bien parler de la question mais dès qu'il faut en faire un mot d'ordre comme dans les manifestations, ça ne se passe pas. Il faut maintenir le pouvoir d'achat, voire l'augmenter. Et la Commission européenne délaisse complètement la question. Puisque personne ne veut vraiment se lancer là-dedans, on peut alors penser à une réduction individuelle du temps de travail, ce qui est mon cas. Je ne dis pas que tout le monde doit se lancer dans une réduction du temps de travail mais moi, cela fait 15 ans que je ne travaille plus qu'à temps partiel. Évidemment, je n'ai pas de famille à nourrir et je vis de manière très simple. C'est donc plus facile pour moi que pour d'autres. Et on en arrive à la simplicité volontaire. Moins consommer, pour avoir besoin de moins travailler, donc avoir moins de revenus. Quand je me suis débarrassé de mon automobile, en 2005, d'un mois à l'autre, je me suis retrouvé 300 € plus riche puisque c'est à peu près ce que me coûtait, tous frais confondus, l'automobile.

La pression du confort moderne, cette obsession, tant qu'on ne remet pas cela en cause, on ne pourra jamais réduire son temps de travail. Si quelqu'un veut partir trois fois par an en vacances au bout du monde, ou veut tout l'attirail technologique de la communication et de l'information... Si on reste là-dedans, on continuera à travailler à temps plein, à crever au travail pour pouvoir consommer et vivre ce qu'on appelle le confort, mais qui pour moi n'est que le confort moderne. Un exemple d'un type de confort qui n'est pas moderne mais qui est très appréciable : c'est un hamac tendu entre deux arbres où l'on peut se reposer. C'est très confortable et très écologique.

Thierry Muller



Quand je dis qu'on doit passer d'un salaire décent à un revenu décent, ça veut dire qu'on peut penser aussi que notre rétribution est parfois liée à notre engagement professionnel, le salaire classique, mais aussi à des allocations sociales, publiques. Beaucoup de personnes déjà, dans leur parcours de vie, ont à certains moments une combinaison entre un salaire issu de leur travail professionnel et des allocations liées : moi notamment... avec mon épouse, on a pris un congé parental. Il faut assurer ce revenu décent qui assure à la fois des niveaux monétaires suffisants et de la dignité. Pour l'instant, nous avons des gens dans notre société qui sont considérés comme indignes, parce qu'on ne reconnaît pas ce qu'ils font ailleurs et qu'ils sont sans emploi. Quand les économistes fixent qu'une personne est active ou inactive, la personne inactive est stigmatisée. Il faut sortir de cette lecture binaire qui est très pénalisante et qui ne correspond pas à la réalité.

Bernard Fusulier

Tout ce qui est dans le secteur tertiaire va s'effondrer. Il y a une désindustrialisation de fait. Ce qui va réapparaître, c'est le primaire, c'est l'agriculture. Tout le monde ne pourra pas travailler dans l'agriculture mais il faudra pallier l'absence de production industrielle par un retour à l'artisanat, réapprendre à faire des objets soi-même, des objets durables. Et non pas des objets à l'obsolescence programmée.

Thierry Muller

Ce que je dis c'est que dans les faits, on est tous engagés dans des activités socialement utiles, il est important de pouvoir les reconnaître et de reconnaître que les personnes qui vont prendre du temps pour mener tel ou tel type d'activité doivent être soutenues. C'est en cela qu'il y a une différence fondamentale avec l'idée d'une allocation universelle. On n'est pas dans une société policière donc on ne va pas contrôler tout ça mais si la parentalité est considérée comme un bien commun, et que la société veut soutenir les parents, alors elle offre un crédit-temps parental convenable. Il pourrait y avoir un crédit-temps d'engagement citoyen ou civique. Donc on reconnaît ces activités, on met en place un soutien mais on ne force pas les gens à le faire.

Bernard Fusulier



Notre collectif³⁴ peut se définir comme étant contre les attaques faites au chômage et pour une vision nouvelle du chômage et de la sécurité sociale comme un salaire socialisé qui pourrait être appelé à devenir inconditionnel. Ce salaire serait réparti au bénéfice de tout le monde à partir de la valeur que nous produisons collectivement. Nous défendons également l'idée que les entreprises soient transformées à terme et ne soient plus considérées comme des entreprises à but lucratif dont le moteur est l'enrichissement de leurs propriétaires mais soient des copropriétés d'usage gérées par ceux qui les utilisent, à savoir les travailleurs.

Thierry Muller

³⁴ Pour en savoir plus sur le collectif Riposte.cte : <http://riposte-cte.org/qui-sommes-nous/>



ADIEU LE SALARIAT ?

La fin du salariat est une perspective. Marx l'avait envisagée³⁵. Ce qui est certain, c'est que le fait d'avoir reconnu la subordination dans la législation du travail – par rapport au contrat de louage de service qui considérerait que patron et travailleur étaient à égalité – est un progrès social. On reconnaît l'inégalité, la dissymétrie, l'asymétrie entre le patron et le syndicat. Cela permet d'ouvrir tout un programme de construction de droits syndicaux, sociaux, pour protéger collectivement et individuellement la partie faible dans cette relation. Si on trouve mieux, tant mieux. Mais si la solution est de dire adieu à la subordination, de devenir tous indépendants, on recule de 100 ans !

Esteban Martinez

Je suis un travailleur hors emploi depuis 13 ans, chômeur, réfractaire à la remise à l'emploi c'est-à-dire que j'ai envie de passer mon temps à travailler mais pas à valoriser du capital pour ceux qui ont du capital à investir.

Thierry Muller

Nous, les décroissants³⁶, nous sommes prononcés dès le départ contre la centralité du travail salarié, pour toutes sortes de raisons. Pour des raisons écologiques et pour des raisons anthropologiques. Les raisons écologiques sont : il faut viser une décroissance absolue des flux de matières et d'informations sinon on va épuiser les écosystèmes, on va vers une crise énergétique sans précédent, une crise climatique énorme, une crise de la biodiversité et si on ne fait pas diminuer le PIB³⁷, qui est alimenté principalement par la prédation sur les ressources naturelles, on va vers une disparition au moins de la civilisation dans le courant du 21^e siècle, voire une disparition pure et simple de l'humanité dans les 100 ans qui viennent. L'enjeu est énorme. Le travail n'est qu'un des points d'entrée de la décroissance...

Bernard Legros

³⁵ Pour en savoir plus sur cette idée de Karl Marx : https://fr.wikipedia.org/wiki/Abolition_du_travail_salar%C3%A9

³⁶ Pour en savoir plus sur le mouvement de la décroissance : [https://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9croissance_\(%C3%A9conomie\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9croissance_(%C3%A9conomie))

³⁷ Produit intérieur brut : https://fr.wikipedia.org/wiki/Produit_int%C3%A9rieur_brut



Cette rente qui serait versée à tous et permettrait aux gens de faire des choix va avoir un effet dévastateur sur les négociations salariales parce que l'employeur ne se sentirait plus contraint à verser des salaires adéquats et à assurer les carrières puisque de toute manière, les gens bénéficieraient déjà du minimum vital.

L'allocation universelle est une façon de considérer que l'emploi n'est pas essentiel. Or, le travail institutionnalisé sous la forme de l'emploi est essentiel pour gagner sa vie, certes, mais aussi parce que c'est un vecteur d'intégration sociale considérable. C'est alors faire peu de cas de cette centralité du travail, qu'on vérifie encore aujourd'hui. De plus en plus de gens ont décidé d'intégrer le marché du travail, dont les femmes, parce que c'est une question d'émancipation et d'intégration sociale.

Esteban Martinez

Que peut-on proposer comme solution à la disparition du travail ? Il faut déconnecter l'argent dont les gens disposeront ou non du fait de travailler. Il y a deux grandes solutions : le revenu universel de base consiste à dire qu'on va quand même partager la richesse telle qu'elle est créée. J'ai lancé une idée en 2012 qui commence à faire son chemin : une taxe robot c'est à dire sur les machines. On vous dit que les machines ne rapportent pas d'argent mais regardez la comptabilité des entreprises : c'est parce que, par une astuce comptable, on ne considère pas la machine comme le travailleur qu'elle remplace. Sur un plan comptable, il faudrait comparer travailleur et machine. Il faut modifier les règles comptables pour arriver à avoir un revenu universel de base. On donnerait la même somme à tout le monde. C'est une très bonne idée... au départ. Mais je suis tout à fait contre ce type de proposition essentiellement parce que j'ai travaillé longtemps dans la finance, et je sais que des sommes qui sont distribuées aux gens peuvent disparaître très facilement. On l'a vu autrefois, quand il y avait encore véritablement un index. L'index faisait que les gens gagnaient 200 € de plus du jour au lendemain. Immédiatement, tous les loyers étaient augmentés de 200 € donc personne n'en voyait jamais la couleur. Donc, je considère que le revenu universel est une bonne idée au niveau du principe, mais une catastrophe dans la réalité.

Un calcul a été fait en Angleterre en 2017 : un revenu universel, cela représenterait une dépense de 13 % du PIB. Mais si on étendait simplement la gratuité sur l'indispensable, la somme serait 6 fois plus petite, ce qui est tout à fait gérable.

On trouve normal que la santé soit gratuite, ou l'instruction publique, parce que cela permet de donner à chacun les mêmes chances au départ. On peut très bien étendre ça au logement, que tous aient un logement pour rien et que les charges soient prises en charge par la communauté. On peut permettre au transport – au moins

³⁸ Pour en savoir plus sur le principe d'allocation universelle : <https://allocation-universelle.net/>



local – d’être gratuit. Cela représente des sommes extrêmement petites. Il est également nécessaire d’être connecté : téléphone, internet... tout ça devrait être gratuit et offert. J’ai commencé à proposer cela longtemps avant d’avoir vu les calculs en Angleterre, où l’on voit que les sommes en jeu ne sont pas considérables. Il faudrait aussi que l’ensemble de la population ait la possibilité de se nourrir normalement, gratuitement.

Alors on pourra effectivement – comme on se représentait autrefois l’an 2000 - passer plus de temps en famille, s’adonner à des activités culturelles, lire si on a envie de lire... Il faudra s’habituer au fait que la satisfaction que l’on a dans nos rapports quotidiens avec les autres en termes de reconnaissance ne se passe pas nécessairement dans un environnement où les gens sont payés pour faire les choses, que ça puisse se faire dans un cadre de loisirs, qu’on puisse faire des choses ensemble sur une base bénévole parce que, par ailleurs, on a la possibilité de manger, de se loger, d’avoir des vêtements pour rien. Parce que les machines travaillent pour nous plutôt que pour un petit nombre de nantis qui ne savent pas quoi faire des sommes dont ils disposent si ce n’est déséquilibrer entièrement l’économie.

Paul Jorion

POUR PROLONGER : bibliographie de l'exposition

"Analyse des revenus individuels et de la dépendance financière des femmes et des hommes", Brussels Economic Review, *Cahiers économiques de Bruxelles*, ULB DULBEA, numéro spécial, vol. 53, n° 1, 2010.

Baromètre interfédéral de la pauvreté : www.mi-is.be

Baromètre social, Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2009, *Observatoire de la santé et du social Bruxelles-Capitale*, Bruxelles, 2009.

BEN DJAFFAR, LAMYA et HUBERTY Colette, "Mouvement ouvrier, culture, loisir et temps "libéré" - 1^{re} partie : 1870-1914", Carhop 2009.

BERNARD Nicolas, *Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer*, Bruxelles, Courrier hebdomadaire du CRISP 25/2007, n° 1970.

BOULANGER Mélanie, *Femmes & pauvreté. Femmes & monoparentalité. État des lieux*, Service Études des FPS, juin 2010.

CHERENTI Ricardo, *Analyse 2008 des pièges à l'emploi*, Fédération des CPAS, 2007.

CHERENTI Ricardo. *Mesure anthropométrique de l'Homme le plus pauvre de Wallonie*, Fédération des CPAS, 2010, p.12

CICCIA Luca. "Réduction collective du temps de travail : le temps d'agir", *Analyse SAW-B*. (août 2011).

CYRAN Olivier et BRYGO Julien. *Boulots de merde ! Du cireur au trader*. Éditions La Découverte, 2016, 240 pages.

Contrastes. *Remettre les pendules à l'heure de la réduction du temps de travail*, n° 177, novembre-décembre 2016.

DEFEYT Philippe. "Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes", IDD (Institut pour un développement durable), janvier 2016.

DELVAUX Joëlle. "Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux", *En marche*. N° 1572 (novembre 2016), p. 7.

DUMONTIER Françoise, GUILLEMOT Danièle, MÉDA Dominique. *L'évolution des temps sociaux au travers des enquêtes*. In : *Économie et Statistique*, n° 352-353, 2002. *Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes, Emploi du temps*, pp. 3-13. http://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2002_num_352_1_7390

Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne, Office des publications de l'Union européenne, 2014.

Enquête sur les forces du travail (EFT), Direction générale Statistique et Information économique, mars 2010. www.statbel.fgov.be

Étude d'existence, précarisation, santé, consommation et accès aux soins de santé, Université des Femmes, 2010

Eurostat : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

SPF Économie – Direction générale Statistique et Information économique, EU-SILC, 2008.

Évaluation de la situation financière des femmes et de leur risque de pauvreté, Fondation Roi Baudouin, mars 2010.

Familles monoparentales : où sont les problèmes ? Femmes prévoyantes socialistes, analyse de CLAUDE Françoise (service études), 2007.

<http://users.skynet.be/fgtbbruxelles/pauvrete.htm>

Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique. *Les facteurs de précarité : photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie*, IWEPS, Jambes, 2008.

La marchandisation des Services publics accroît l'exclusion et la marginalisation des femmes, texte de Igor Ojeda, 10 mars 2016.

"La réduction du temps de travail est-elle toujours d'actualité ? Redistribution du temps de travail et qualité de vie", *Note d'éducation permanente de la Fondation Travail-Université (FTU)*, n° 2013, novembre 2013.

LARROUTUROU, Pierre et Dominique MÉDA. *Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail*. Les éditions de l'atelier, Ivry-sur-Seine, Les Éditions Ouvrières, 254 pages, août 2016.

"La RTT, de l'utopie à la réalité. Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux", L'avenir a son syndicat.

LEBEAU Étienne et ROBEET Sébastien. "La RTT : fin de l'histoire ou début d'une nouvelle histoire ?", *Éconosphères*. (mis en ligne en juin 2016). <http://www.econospheres.be/La-RTT-fin-de-l-histoire-ou-debut-612> (consulté en septembre 2016).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2010, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles, 2010.

Les femmes dans le monde : des chiffres et des idées, Nations-Unies, Département de l'information économique et sociale de l'analyse des politiques.

MACHIELS Christine, "La réduction collective du temps de travail (partie 2). Le basculement des années 1980", Carhop.

MACHIELS Christine, "La stigmatisation des chômeurs et des chômeuses dans l'Histoire", Carhop, 2013.

MACHIELS Christine, "Le chômeur... dangereux ? Histoire d'un préjugé", Carhop, 2012.

MAITTE Corine et TERRIER Didier, "Conflits et résistances autour du temps de travail avant l'industrialisation (XIV^e – mi-XIX^e siècle)", *Temporalités*, n° 16, 2012.

MAITTE Corine et TERRIER Didier, "Le travail a changé avant les machines", mensuel, n° 368, p. 66, octobre 2011, .

MAITTE Corine et TERRIER Didier, "Une question (re)devenue centrale : le temps de travail", *Genèses*, n° 85, pp. 156-170, 2011/4.
<http://www.cairn.info/revue-geneses-2011-4-page-156.htm>

Osons prendre le temps ! Le temps de travail en Belgique. Éléments de contexte historique du XIX^e siècle à l'aube du XXI^e siècle, FGTB Liège–Huy–Waremmé, IHOES, 2016.

PÉRILLEUX Thomas et VENDRAMIN Patricia, "Le travail est-il devenu insoutenable ?", *Sociétés en changement*, UCL, n° 1, mars 2017.

Politique. Revue de débats. *Temps de travail, temps de vie. Travailler plus ? Travailler moins ?*, n° 67, novembre-décembre 2010.

Pour. *Réinventer notre rapport au travail*. n° 2, juin-juillet 2017.

Rapport sur la pauvreté : une perspective d'égalité entre hommes et femmes. Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres. Rapporteuse : ARENA Marie. <http://www.europarl.europa.eu/>

Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.
<http://luttepauvrete.be>

SINNAEVE Marc, "La pseudo-logique du *puisque l'on vit plus longtemps, on doit travailler plus longtemps*", *PAC analyse*, # 12, 2017.

SPF Économie, Direction générale Statistique et Information économique :
www.statbel.fgov.be

TAVARES GOUVEIA Sara, "La conquête du temps libre par la réduction du temps de travail. De la fin du 19^e siècle aux années 1960", Carhop.

VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire (CRISP), n° 2191-2192, 2013.

VANVELTHEM Lionel, "Histoire du temps de travail en Belgique – 1^{ère} partie. Le temps de travail en Belgique durant le "long XIX^e siècle" (1800-1914)". Analyse de l'IHOES, n° 159, octobre 2016.

VANVELTHEM Lionel, "Histoire du temps de travail en Belgique – 2^e partie. Le temps de travail en Belgique depuis la fin de la Première Guerre mondiale". Analyse de l'IHOES, n° 160, octobre 2016.

VENDRAMIN Patricia, "La place du travail dans la vie des jeunes en Belgique", Documentation française, (en ligne), mis à jour en avril 2011.
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/pages-europe/d000459>
(consulté en septembre 2016)

VENDRAMIN Patricia, "Travailler plus, travailler moins, travailler tous. Rapport d'enquête", Fondation Travail-Université en collaboration avec la CSC.

VITULLO Maurizio, "La réduction collective du temps de travail : un peu d'histoire", CEPAG (Centre d'Éducation Populaire André Genot), septembre 2011.

Avec le soutien de :



Réalisation :



www.lafonderie.be