

TEXTES DE L'EXPOSITION

"TEMPS DE TRAVAIL MESURES ET DÉMESURES"

INTRODUCTION EXPO

En moyenne, nous travaillons deux fois moins qu'il y a 150 ans. Nos carrières commencent plus tard et finissent plus tôt. Nous bénéficions de jours fériés et de congés. Notre temps de travail hebdomadaire s'est considérablement réduit. Cette diminution du temps de travail s'explique en partie par l'augmentation de la productivité du travail, liée au progrès technique, mais a également été acquise au prix de luttes sociales et politiques pour un meilleur partage des gains de cette croissance.

Depuis les années 1980, la réduction du temps de travail s'est fortement ralentie. Elle se poursuit aujourd'hui surtout moyennant des aménagements individuels, choisis ou subis, plutôt que du fait d'une dynamique collective. Nos temps de travail se diversifient sans améliorer pour autant nos conditions de travail : flexibilités imposées, horaires atypiques, rythmes accélérés, porosité entre la vie professionnelle et la vie privée, nouvelles maladies professionnelles, travail intérimaire, partage inégal du travail, précarisation des revenus...

La persistance du chômage structurel et massif et l'explosion des maladies professionnelles remettent à l'ordre du jour les revendications en matière de réduction et d'aménagement collectifs du temps de travail, en contradiction avec les politiques européennes mises en place pour plus de flexibilité et de compétitivité. Et pourtant la digitalisation, la robotisation et l'intelligence artificielle pourraient bien encore diminuer le besoin en travail. Combien de temps travaillerons-nous dans l'avenir ? Si le travail se réduit, voire disparaît, quel modèle de société pourra subvenir équitablement à nos besoins et nous délier de la "valeur travail" qui nous imprègne, au profit d'une valorisation sociale et culturelle de nos activités libérées du travail ?

La question du temps de travail mérite plus que jamais d'être mise en débat. L'exposition éclaire ce débat à la lumière de l'histoire, d'un état des lieux actuel et de réflexions pour l'avenir.

Citations

Le travail, ça salit, ça fatigue et ça déshonore.
Jacques Dutronc (1943-)

Le travail, c'est la santé.
Chanson composée et interprétée par Henri Salvador,
paroles de Maurice Pion, 1965

*J'appelle travail tout effort exempt de plaisir, ou plutôt :
un effort qui vous diminue à vos propres yeux.*
Emil Corian (1911-1995)

Le travail est pour les hommes un trésor.
La Fontaine (1621-1695)

*Le travail est l'activité vitale propre au travailleur,
l'expression personnelle de sa vie.*
Emmanuel Kant (1724-1804)

*Le travail est un commun dénominateur et une condition
de toute vie humaine en société.*
Georges Friedmann (1949-)

Le propre du travail, c'est d'être forcé.
Alain (1868-1951)

*L'esclavage humain a atteint son point culminant à notre époque
sous forme de travail librement salarié.*
George Bernard Shaw (1856-1950)

*Le travail, c'est le refuge des gens qui n'ont rien
de mieux à faire.*
Oscar Wilde (1854-1900)

Le travail est le pain nourricier des grandes nations.
Mirabeau (1749-1791)

Le travail, c'est la vie, et sans lui il n'y a que peur et insécurité.
John Lennon (1940-1980)

*Le travail est la meilleure des régularités et
la pire des intermittences.*
Victor Hugo (1802-1885)

La meilleure aide sociale jamais fournie, c'est un travail.
Bill Clinton (1946-)

Le travail est donc une marchandise que son possesseur, le salarié, vend au capital. Pourquoi le vend-il ? Pour vivre.
Karl Marx (1818-1883)

Le travail est donc la mesure réelle de la valeur échangeable de toute marchandise.
Adam Smith (1723-1790)

Au sens économique usuel, le travail est l'activité rémunérée qui permet la production de biens et services.
Wikipédia (2017)

Texte conclusion module 1

La définition du travail varie selon les époques, les idéologies, les disciplines et les perceptions individuelles.

Très schématiquement, on peut distinguer, d'une part, le travail rémunéré et, d'autre part, le travail domestique et familial. Ceux-ci s'articulent avec les activités relatives aux loisirs, au repos, à la sociabilité...

L'exposition se développe autour du temps que nous consacrons au travail rémunéré. Que l'on occupe ou non un emploi, que l'on soit salarié ou indépendant, on n'échappe pas au rapport au travail. Lors d'une première rencontre, les présentations de soi passent par le travail. Un enfant à qui on demande ce qu'il fera plus tard sait qu'il doit répondre en citant un métier. Le travail est porteur d'identité. Nos sociétés contemporaines et nos modes de vie sont structurés, rythmés par le travail qui détermine largement l'organisation de nos autres activités sociales.

Dans nos sociétés industrielles marchandes, le salariat est devenu la forme prépondérante de travail rémunéré et imprègne les esprits. La norme de l'emploi salarié à temps plein et à durée indéterminée, adossée à un système de protection sociale et à des conventions collectives, dans un État garantissant le plein emploi, s'est construite au cours des Trente Glorieuses (1945-1975). L'emploi salarié devient le principe organisateur de nos sociétés et un modèle dominant pour les travailleurs dont le cycle de vie s'inscrit dans une structure ternaire : éducation, carrière professionnelle au service d'un même employeur, retraite.

Aujourd'hui, la population active des pays industrialisés est composée de 80 à 90 % de salariés. L'emploi salarié reste donc très majoritaire par rapport à l'emploi indépendant. Cependant, sa configuration s'est incontestablement effritée depuis les chocs pétroliers des années 1970, au gré des récessions économiques et de l'installation d'un chômage massif et permanent : explosion des temps partiels (principalement féminins et subis), contrats temporaires, stages à répétition, horaires diversifiés et variables, sous-traitance généralisée... L'emploi "standard" tel qu'il était vécu disparaît et de nouveaux rapports au travail obligent les travailleurs à une flexibilité toujours plus accrue. Le chômage reste massif malgré toutes les mesures prises et la digitalisation croissante risque encore de l'aggraver.

Vidéo

Micro-trottoir sur le temps de travail dans les rues de Bruxelles, octobre 2017

MODULE 2 : LE TEMPS DE TRAVAIL

Les origines de la mesure du temps de travail

Le temps de travail n'a pas toujours été mesuré et comptabilisé avec la précision d'aujourd'hui. Sous l'Ancien Régime, les rythmes de travail des artisans et des paysans sont gouvernés par la tâche à réaliser et les contraintes de la nature (succession du jour et de la nuit, cycle des saisons, conditions météorologiques...). Cependant, déjà au Moyen Âge, le commerce et les activités des entrepreneurs, artisans, marchands ou paysans qui paient des ouvriers en échange de leur temps de travail amorcent un processus plus précis de mesure et de rationalisation du temps.

Mais ce sont l'industrialisation et les transformations du système de production au 19^e siècle qui bouleversent la gestion et les rythmes du travail. La parcellisation des tâches et leur synchronisation dans l'industrie mécanisée imposent une mesure précise et standardisée du temps. La transition progressive de l'artisanat vers le salariat et la généralisation de celui-ci transforment le temps en instrument de mesure du travail. C'est le temps de travail et non plus la tâche effectuée qui s'impose comme base de la rémunération.

Le salarié vend sa force de travail à autrui pendant un temps déterminé. À partir du moment où le temps a un coût pour l'employeur, celui-ci cherchera à rentabiliser au maximum ce temps pour accroître son profit. Du côté du salarié, cette référence au temps met des limites à sa subordination et, donc, à l'emprise du travail sur les autres aspects de sa vie. On comprend donc que la réglementation du temps de travail est devenue l'enjeu central du rapport salarial et une source majeure de conflits sociaux.

Vidéo

Qu'en disent les spécialistes ?

MODULE 3 : LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE TEMPS

Questions interactives module 3

Question 1 :

Avons-nous plus de congés qu'au Moyen Âge ?

Réponse 1 :

Non, loin de là. On évalue à 150 les jours chômés dans nos régions durant le Moyen Âge. Outre les dimanches, on arrêta le travail pour les nombreuses fêtes des saints et des corporations, voire les samedis ou même les lundis. Aujourd'hui, avec nos week-ends (104 jours par an), nos onze jours fériés légaux et notre vingtaine de jours de congés payés, nous sommes encore loin du compte !

Question 2 :

La journée de 8 heures est-elle une création récente en Belgique ?

Réponse 2 :

La loi du 14 juin 1921 a fixé la durée du travail à 8 heures par jour, mais à 48 heures par semaine (on travaillait le samedi). Elle a été votée par un gouvernement d'union nationale dans un climat de pacification sociale après la victoire de 1918. Il faut néanmoins préciser que cette limitation à 8 heures de travail par jour était déjà courante dans de nombreuses entreprises bien avant la guerre. La loi va juste uniformiser une pratique.

Question 3 :

Depuis quand existe le week-end en Belgique ?

Réponse 3 :

Au 19^e siècle, le dimanche était pour beaucoup un jour de travail ordinaire. Obtenir un jour férié hebdomadaire était pourtant une revendication récurrente. La loi de 1905 imposa finalement le dimanche comme jour de repos dans les établissements industriels et commerciaux.

Quant au week-end de deux jours, il nous vient... des États-Unis. Henry Ford avait l'habitude de fermer ses usines les samedis et dimanches. Ce système fut adopté en Angleterre, et la "semaine anglaise" devint le rêve de beaucoup de Belges. L'idée d'une réduction hebdomadaire du temps de travail à 45 heures, voire à 40 heures par semaine, se popularisa dans les années trente, notamment pour réduire le chômage. Le principe n'était plus de diminuer la journée de travail, mais de prolonger le repos dominical. La semaine des cinq jours sera votée en 1955 seulement.

Texte introduction module 3

Depuis des siècles, l'homme compte son temps. Celui alloué au travail rémunéré est devenu central, pivot des autres moments de vie. En délimiter le cadre a toujours généré des conflits et des luttes.

Derrière un horaire se cachent des réalités multiples parfois difficiles à évaluer ou à quantifier au risque de les caricaturer. Il faut garder à l'esprit la distance entre normes et pratiques, la réalité étant bien plus complexe qu'un article de loi ou un règlement d'atelier.

Le processus de réduction de la durée du travail a été constant en Belgique depuis 150 ans, mais avec des disparités historiques importantes. Souvent conflictuel, ce mouvement est l'expression d'un rapport de force entre ceux qui vendent leur temps et ceux qui l'achètent.

1. L'Ancien Régime : au son de la cloche

Impossible de parler d'un temps de travail uniforme sous l'Ancien Régime. L'hétérogénéité y est de règle. Les rythmes sont différents des nôtres et l'intensité du travail varie selon la saison. Dépendant de la lumière du jour, le travailleur s'active davantage l'été que l'hiver. Les *Coustumes ordinaires d'aller en l'ouvrage*, du 15^e siècle, divisent l'année à Bruxelles en onze périodes et, selon la saison, la journée de travail varie entre 7 et 13 heures par jour.

Les cloches des beffrois et églises scandent le travail, mais les heures n'égalent pas nécessairement 60 minutes. Les horloges mécaniques imposeront des mesures plus ou moins précises.

Avec l'urbanisation de la fin du Moyen Âge, les activités économiques se diversifient. Les corporations régulent le nombre d'heures de travail ou les produits à réaliser. Travailleurs à la tâche et au temps coexistent. Les premiers s'organisent comme ils veulent, tandis que ceux payés au temps adoptent un horaire plus régulier. Les maîtres facturent leurs clients à la tâche, mais peuvent payer leurs ouvriers à l'heure ou à la journée.

La variété des horaires est grande et le travailleur veut surtout organiser son temps comme il l'entend. L'absentéisme du lundi, le "saint Lundi", qui prolonge sa liberté d'une journée, est par exemple une source de conflit importante. Jusqu'au 16^e siècle, les contestations touchent à la manière de compter le travail : faut-il inclure ou non les pauses ? Sanctionner ou non les manquements au temps de travail ? Comme les salaires peuvent dépendre du temps passé au travail, certains réclament même de pouvoir allonger la journée "légale".

Aux Temps Modernes, l'objet de la contestation se déplace et concerne davantage la somme de travail à réaliser dans un délai et pour un prix précis. Le niveau des salaires, alors fort bas, est au premier rang des revendications. Le temps de travail augmente considérablement dès la fin du 17^e siècle, pas nécessairement en heures quotidiennes, mais plutôt à cause d'une diminution du nombre de jours de fêtes, considérable dans les pays catholiques.

Il reste que certains rêveurs imaginent déjà une réduction collective du temps de travail. Dès le 16^e siècle, Thomas More, dans *l'Utopie*, préconise une journée idéale de 6 heures.

2. La mise à l'heure (1800-1864)

À partir de la Révolution industrielle, le temps du travail détermine le temps tout court ! La concentration et la mécanisation des usines transforment radicalement les manières de travailler, et ce sont dorénavant les machines qui donnent le ton.

L'arsenal législatif mis en place libéralise le monde professionnel. Les droits des travailleurs disparaissent, les coalitions ouvrières sont interdites au nom du dynamisme industriel. Ainsi, la Belgique indépendante, deuxième pays à initier la Révolution Industrielle, sera longtemps non interventionniste en matière sociale.

Il n'est pas simple pour le patronat d'imposer une discipline du temps fixe et mesurable à ces ouvriers venus des campagnes, habitués aux rythmes saisonniers : ceux-ci abandonnent l'usine pour faire les moissons ou dès qu'ils ont gagné assez d'argent. Pour se lier cette main-d'œuvre nécessaire, le patronat baisse les salaires, notamment en faisant appel aux femmes et aux enfants qui lui coûtent moins cher.

Les règlements d'atelier se multiplient dans les usines et les premières décennies du siècle correspondent à une véritable domestication des ouvriers, peu enclins à intégrer les horaires stricts. L'architecture même des complexes industriels témoigne de la volonté d'empêcher les ouvriers de partir durant la journée : l'usine forteresse avec une entrée unique n'ouvre ses grilles qu'à heure fixe.

Le pouvoir patronal militarise l'usine avec l'horloge. Le temps devient rigoureux et précis, collectif et imposé. Les journées n'en finissent pas, de 12 à 14 heures. Le travail est souvent payé à la journée et non à l'heure : plus la journée de travail est longue, plus la production est importante, plus l'entreprise s'enrichit. Le patron et lui seul fixe les horaires. Au départ, la durée du travail est différente en hiver et en été, mais l'éclairage artificiel (gaz, puis électricité) permet les équipes de nuit.

Si le salariat devient la norme, le travail à façon n'a pas disparu pour autant : la sous-traitance à domicile, payée à la pièce, reste importante, notamment dans le secteur textile.

Les contestations collectives ou individuelles sur le temps de travail restent au second plan par rapport aux revendications liées aux salaires. Jusque dans les années 1880, les rares tentatives de légiférer se heurtent à la conviction que l'État n'a pas à s'immiscer dans un contrat de nature strictement privée. La Belgique est le royaume de la libre concurrence où les travailleurs sont des instruments anonymes et interchangeable au service de l'industrie.

Les arguments contre toute réduction du temps de travail sont d'ordre économique et moral. L'enquête de 1843-1846 sur la situation de la classe ouvrière et le travail des enfants est éloquente : une réduction des heures de travail, répond le chef d'une fabrique de draps, amènerait une diminution du salaire, et il serait à craindre que les enfants ne fussent remplacés dans les manufactures par des femmes et des personnes âgées; et alors de deux choses l'une : ou ils contracteraient des habitudes d'oisiveté et de fainéantise, ou ils seraient occupés chez eux et dans des maisons privées, en dehors de toute surveillance.

Le monde ouvrier belge est complètement dominé par le patronat et enfermé dans des temps de travail carcéraux.

3. Contestations et aménagements du temps de travail (1864-1914)

En 1864, l'Association internationale des travailleurs (la "Première Internationale") inscrit la journée des huit heures (8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures de loisir) dans son programme. La revendication est révolutionnaire à une époque où l'ouvrier, sans identité, n'a aucune voix légale dans la plupart des pays européens. Cette mesure vise à lui redonner la maîtrise de son temps pour permettre son émancipation. Elle sera relayée en Belgique notamment par le Parti Ouvrier Belge (POB) créé en 1885. Les "3 x 8" deviennent un slogan, à côté d'autres revendications comme l'interdiction du travail de nuit et de celui des enfants, ou le repos du dimanche.

Une lente décroissance du nombre d'heures de travail est amorcée à partir des années 1870, à commencer par l'industrie mécanique qui passe à la journée des 10 heures. Les disparités restent très importantes d'un secteur professionnel à l'autre. Une limitation collective avec un niveau de salaire garanti sera dorénavant revendiquée.

En 1889, après de nombreuses grèves et manifestations, une première réglementation limite la durée du travail des enfants à 12 heures par jour et interdit, sauf dérogation, le travail de nuit des moins de 16 ans. Si des secteurs précis, jugés dangereux, sont uniquement concernés, il s'agit d'une première mesure d'un état qui avait jusque-là refusé toute ingérence dans l'organisation du travail. En 1900, les typographes bruxellois passent en dessous de la journée des 10 heures, suivis par les diamantaires (1904) et les mineurs (1909). Les diminutions se font par secteur, avec de grandes disparités puisqu'au même moment les cotonniers luttent encore pour les 11 heures. La lutte pour une réduction globale ne faiblit pas et est liée à d'autres revendications comme le suffrage universel.

Le travail journalier n'est pas le seul à être réduit. En 1905, le congé dominical, qui avait disparu à cause du machinisme imposant un travail continu, redevient une réalité pour tous.

La réduction du temps de travail a certes été générée par la combativité ouvrière, mais aussi par le contexte socioéconomique : des progrès techniques rendent possible une autre manière de produire permettant de faire plus en moins de temps. Par ailleurs, sous l'influence des conceptions hygiénistes, on estime qu'il est contre-productif de mener à l'épuisement l'ouvrier, considéré jusque-là comme jetable et remplaçable. Enfin, les salaires en hausse permettent aussi aux travailleurs de prêter moins d'heures pour subsister.

4. Un aménagement collectif (1918-1936)

La Première Guerre mondiale constitue une césure radicale dans l'histoire de la Belgique. À l'issue du conflit, un gouvernement d'union nationale (1918-1921) applique une série de réformes, comme le suffrage universel et la liberté d'association. Rompant avec une politique non interventionniste, l'État intervient dorénavant en matière sociale et instaure un système de négociations collectives au travers des commissions paritaires. La première d'entre elles s'attelle à la réduction du temps de travail dans les usines métallurgiques (1919). En 1921, le Parlement vote la loi instituant la journée des 8 heures et la semaine de 48 heures pour tous, prestée en 6 jours.

Cette réduction collective était devenue une question internationale. En 1919, la Conférence internationale du travail, à Washington, adoptait un projet de convention limitant la durée du travail. Après le traumatisme de la guerre, la paix ne pourrait se réaliser que par une plus grande justice sociale et un meilleur traitement de la main-d'œuvre. En uniformisant les conditions de travail (durée de travail, salaires...), les pays industrialisés devaient éviter une concurrence commerciale déloyale pouvant mener à un conflit. Travailler moins pour assurer la paix !

Votée juste avant la guerre, l'interdiction du travail des enfants passe à 14 ans suite à la loi sur l'instruction obligatoire (1914). Quant à la fin de carrière, la loi de 1924

instaure l'assurance vieillesse obligatoire pour tous les salariés, avec une pension aux plus de 65 ans. Un trinôme éducation/travail/pension se met en place.

Les congés payés apporteront bientôt une réduction annuelle du temps de travail. À l'exemple de la France et des réalisations du Front Populaire de 1936, le gouvernement belge fait adopter la première semaine de congés payés pour tous les salariés. Mais à la différence des mesures des années vingt, ces mesures de réduction s'inscrivent dans la lutte contre le chômage né de la crise (de 4 % en 1929 à environ 40 % en 1932).

Dans ce système où le travail rémunéré n'occupe plus l'essentiel de la vie, la question des loisirs devient centrale : comment occuper ces huit heures de liberté quand la critique moraliste pourfend la perte de temps (oisiveté, mère de tous les vices) ? Naît alors une série d'initiatives, tant dans les mouvements ouvriers qu'à l'instigation des pouvoirs publics : des cercles d'études, des universités populaires, des mouvements de jeunesse, des activités sociales et culturelles avec des infrastructures spécifiques sont mis en place pour encadrer ces oisifs potentiels.

Les méthodes de production sont rationalisées durant l'entre-deux-guerres : l'organisation "scientifique" du travail (le taylorisme) se concrétise dans le travail à la chaîne. En éliminant toutes actions superflues, l'ouvrier travaille plus vite. Dans les usines Ford, le montage d'un châssis automobile ne demande plus que 1 h 33 au lieu de 12 h 38... Ford et General Motors s'implantent à Anvers (1922 et 1924) et y importent la standardisation. Le travail à la chaîne se généralise dans d'autres secteurs et compense la réduction du temps de travail en le regagnant autrement. L'ouvrier perd son autonomie et sa créativité au rythme de la chaîne de montage.

5. Les Trente Glorieuses (1945-1975)

Si dans l'immédiat après-guerre, les 48 heures restent l'horizon nécessaire à la reconstruction, le mouvement de réduction du temps de travail initié les décennies précédentes se poursuit néanmoins.

Le Pacte social (1944), clé de notre système de sécurité sociale, augmente les allocations des vacances annuelles et interdit aux femmes de travailler 6 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement. Les jours fériés se multiplient : de 8 en 1946, ils passent à 10 en 1950. Six ans plus tard, les salariés voient leurs congés payés doubler (12 jours; la 3^e semaine est accordée en 1966 et la 4^e en 1975). Jusqu'au milieu des années 1970, la durée du travail, dans ses dimensions journalière, hebdomadaire et annuelle, connaît une réduction linéaire et continue. La loi de 1964 généralisant la durée de travail à 45 heures par semaine et celle de 1978 instaurant le régime des 40 heures, entérinent ce qui avait déjà été acquis dans la majorité des secteurs. Ces réductions s'opèrent sans réduction de salaire.

Quant au rythme hebdomadaire, il connaît un changement radical en 1955. Un accord entre gouvernement, syndicat et patronat donne la semaine des 5 jours généralisée à tous les secteurs. La "semaine anglaise", pratiquée pour la première fois en Grande-Bretagne dès le 19^e siècle et déjà appliquée dans certains secteurs belges, devient dès lors la norme pour tous.

La salarisation de la main-d'œuvre, l'augmentation du pouvoir d'achat, l'arrivée du week-end et les congés payés entraînent une généralisation des loisirs et du tourisme dans une société qui devient consumériste.

6. De crises en crises (1974-2008)

À partir des années septante, le mouvement de réduction collective du temps de travail initié un siècle plus tôt s'essouffle sous l'effet de la désindustrialisation et de la crise pétrolière. Un chômage massif s'installe et l'emploi devient un problème structurel. Le modèle économique selon lequel l'État régule les marchés, initié en Europe après 1945, s'estompe au profit d'un libéralisme économique destructeur d'acquis sociaux. Si la loi instaure en 2001 les 38 heures de travail par semaine, il s'agit là du dernier horizon.

Plutôt que de continuer à réduire le temps de travail, les politiques de l'emploi favorisent des solutions plus individuelles, à l'échelle de l'entreprise. Il s'agit dorénavant d'une organisation où la souplesse répond davantage aux besoins de l'entreprise (et à son profit) plutôt qu'à l'amélioration du bien-être du personnel. Le travail à temps partiel devient une réalité et double entre 1985 et 2012. Il touche surtout les femmes (46 % des femmes à temps partiels et 10 % hommes en 2012). Cette option est loin d'être un choix volontaire pour tous. Contrairement à ce qui se passait durant les décennies précédentes, ces réaménagements sont liés à des réductions salariales. Ils ne visent plus le bien-être du travailleur ou le partage des gains de productivité, mais à répartir l'emploi. C'est également avec l'objectif de faire baisser le taux de chômage que l'instruction obligatoire est portée à 18 ans en 1983, en pleine récession économique.

Les syndicats continuent à exiger des réductions et demandent 36 heures, voire 32 par semaine, sans perte de salaire, mais avec l'objectif d'embauches compensatoires. Certaines entreprises embraient, passant aux 36 heures par semaine, mais restent marginales.

La France a quant à elle fait le choix d'une solution collective en réduisant le temps de travail à 35 heures. Chez nous, on observe des cas isolés d'entreprises, comme VW en 1997, qui tentent des expériences de diminution des durées de travail avec comme objectif d'assurer l'emploi. Depuis, ces tentatives ont été revues ou abandonnées.

7. Et aujourd'hui ?

La durée du temps de travail recouvre aujourd'hui des réalités très complexes, entre CDD et CDI, temps partiels, stages et autres aménagements. Flexibilité et disponibilité sont vues par les entreprises comme des valeurs essentielles du travail. Dans cette optique sont remis en cause horaires, week-ends, âge de la pension ou certains jours fériés.

Loin de se réduire, le temps de travail s'est même allongé. Les outils technologiques (Internet, ordinateurs portables, smartphones...) contribuent à l'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires : foyers ou transports publics deviennent le prolongement de nos bureaux, entraînant un cortège de maladies nouvelles liées

au stress. Le travail ne se mesure d'ailleurs plus nécessairement en temps, mais en fonction d'objectifs et de résultats. La mesure du travail, instrument de protection du travailleur contre l'emprise patronale, est remise en cause avec les horaires souples : le temps est devenu moins collectif, plus individualisé.

Les défis de demain se profilent. Les usines dites "intelligentes" et la robotisation croissante sont susceptibles d'entraîner de nouvelles pertes d'emplois et des exigences de flexibilité comme conditions de travail. La mondialisation et les impératifs de compétitivité risquent encore d'accroître ces exigences.

Pour certains, le choix d'une réduction collective du temps de travail serait une solution non seulement aux crises de l'emploi que nous traversons, mais aussi pour améliorer nos conditions de travail et de vie.

Vidéo

Qu'en disent les spécialistes ?

MODULE 4 : TANT DE TRAVAIL

Questions interactives module 4 :

Qui a dit ?

Citation 1

Time is money.

Réponse 1

Benjamin Franklin (1706-1790), homme de lettres, scientifique, inventeur, homme politique, père fondateur des États-Unis. Sur la lithographie, on le voit réaliser son expérience prouvant la nature électrique des éclairs et qui le mènera à l'invention du paratonnerre.

Remember that time is money, écrit Benjamin Franklin en 1748 dans sa lettre Conseil à un jeune commerçant. Cette formule est souvent considérée comme un mot d'ordre du capitalisme, car elle prône de minimiser le temps dévolu à une activité dans un objectif de la rentabilité économique. Le reste du texte révèle une forte dimension morale, impliquant une bonne gestion de l'argent, de l'assiduité au travail, de l'honnêteté dans les affaires... Selon l'économiste et sociologue Max Weber, ces valeurs trouvent leur origine dans le protestantisme ascétique qui a fourni le terreau du développement d'un "esprit du capitalisme". L'homme a la responsabilité de faire fructifier les richesses pour la gloire de Dieu. Chaque homme doit travailler sans relâche, sans gaspiller son temps. L'argent, sale et immoral aux yeux des catholiques, est le résultat d'une quête morale chez les protestants. Il doit être obtenu par un travail scrupuleux et investi de manière utilitaire.

Citation 2

La vie n'est pas le travail, travailler sans cesse rend fou.

Réponse 2

Charles de Gaulle (1890-1970), général et homme d'état français.

Cette citation entre en résonance avec le phénomène de "workaholism" ou "dépendance au travail" apparu dans les années 1980. Le "workaholic" consacre tout son temps au travail et relègue au second plan sa famille, sa santé, sa qualité de vie, ses relations sociales, ses loisirs... Il a besoin d'être constamment occupé, passe compulsivement d'une activité à l'autre, multiplie les heures supplémentaires, interagit de moins en moins avec ses collègues, carbure au stress, manque de sommeil... Ce comportement finit par retentir sur la qualité de son travail.

Citation 3

Il faut passer à 4 jours, 32 heures. C'est le seul moyen de créer des emplois.

Réponse 3

Antoine Riboud (1918-2002), fondateur et président de Danone.

Il faut travailler moins, c'est le président de Danone qui défend l'idée en 1993 comme moyen de lutte contre le chômage. Ce n'est pas le premier grand patron à le dire. En 1926, l'industriel américain Henry Ford avait plaidé pour la semaine de 5 jours payés 6 et l'avait appliquée dans ses usines. Mais ses motivations étaient loin d'être humanistes : son objectif était de donner aux travailleurs le temps et les moyens de consommer de façon à assurer la prospérité des entreprises.

Texte module 4

Quelques focus sur le temps de travail aujourd'hui

Les salariés belges connaissent aujourd'hui une grande variété de situations en matière de temps de travail rémunéré. Ces situations apparaissent de plus en plus éloignées de la législation et des conventions collectives de travail.

Cette tendance s'explique par la flexibilité croissante de l'organisation du travail portée par les entreprises en recherche de profit et par les politiques publiques de l'emploi menées pour résorber le chômage et améliorer la compétitivité.

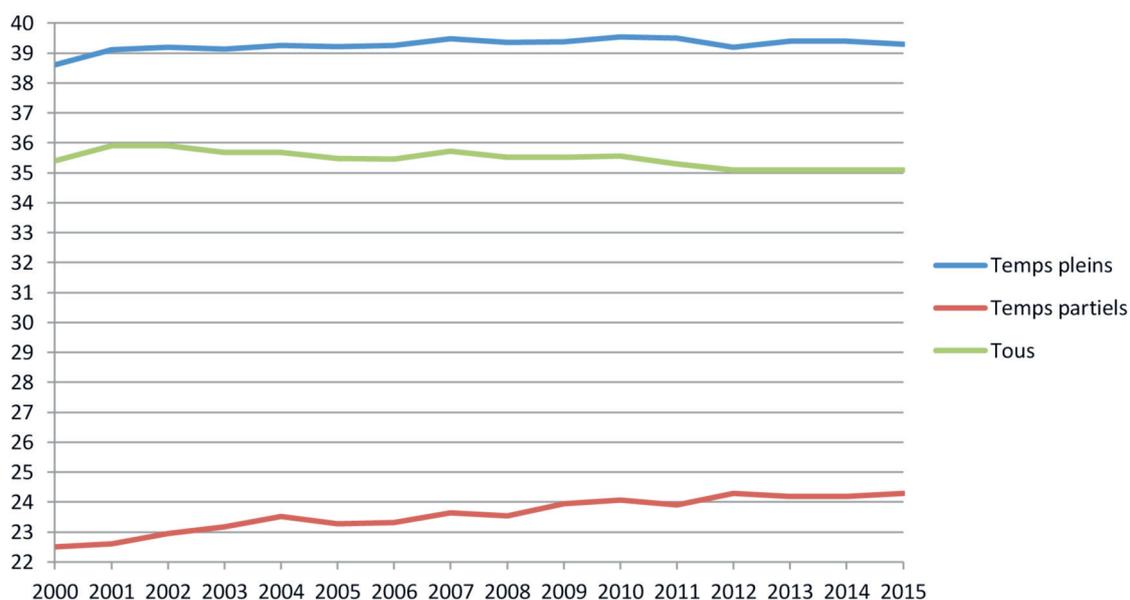
Il en résulte une répartition toujours plus inégalitaire du temps de travail. Des travailleurs surmenés cohabitent avec des travailleurs à temps partiel souhaitant travailler plus et des chômeurs en attente d'un emploi. Les nouvelles formes de contrat, l'ubérisation en tête, changent le rapport au travail, obligeant les travailleurs à une mise à disposition de leur temps toujours accrue. Les réductions individuelles du temps de travail, comme le recours aux temps partiels, aux formules de crédit-temps, aux interruptions momentanées de carrière... entraînent une précarisation des conditions de vie des travailleurs et ne résolvent en rien le problème du chômage. Les travailleurs perdent la maîtrise de leur temps. Dépassement d'horaire, envahissement de la vie privée par le travail, horaires variables... sont générateurs de stress et de nouvelles maladies professionnelles.

Quelques exemples en chiffres

Le temps partiel

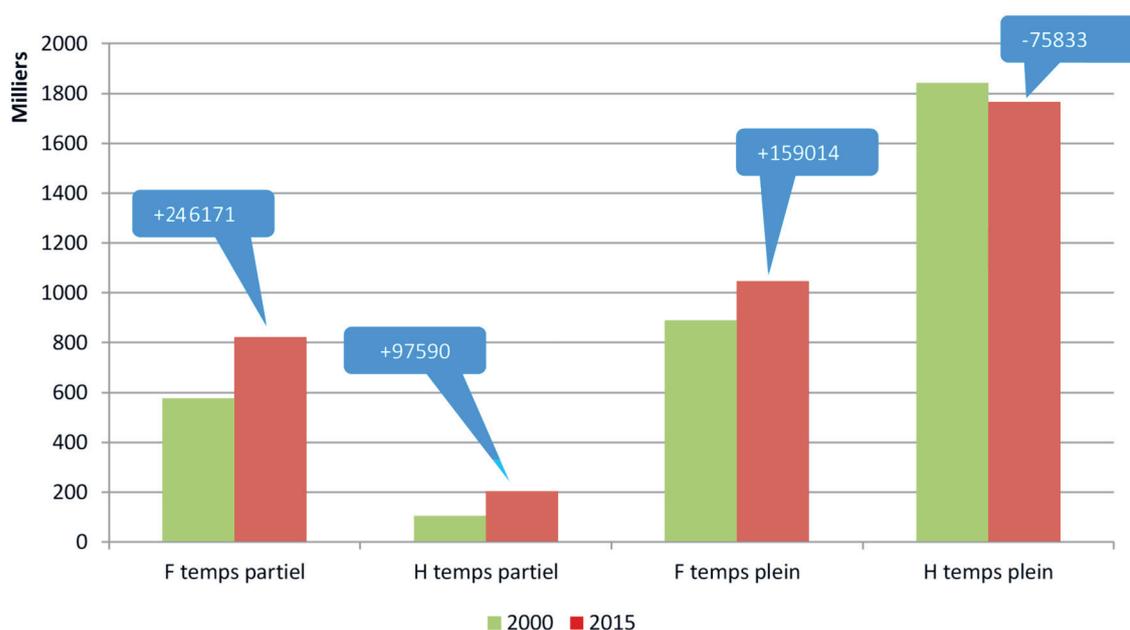
En Belgique, la durée hebdomadaire légale du travail est de 38 heures. Cependant, dans de nombreux cas, la négociation collective a conduit à une durée hebdomadaire de référence plus courte, descendant parfois jusqu'à 34 heures.

Depuis 2000, la durée hebdomadaire moyenne du travail a peu diminué. Cette légère réduction (de 36 h à 35 h par semaine) n'est pas due à l'évolution de la durée du travail à temps plein, mais à l'augmentation du nombre de salariés à temps partiel, phénomène marquant de ces quinze dernières années.



Évolution de la durée hebdomadaire du travail habituelle des salariés Belgique, 2000-2015

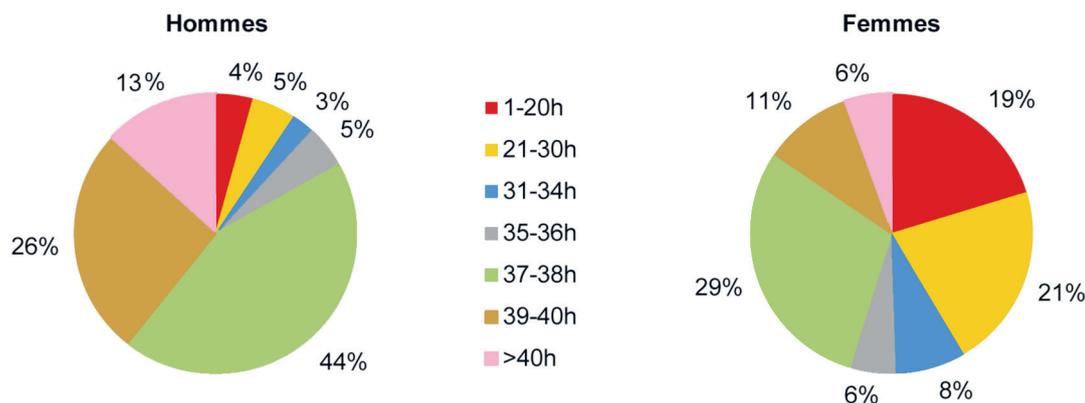
Source : Enquête européenne sur les forces de travail, 2000-2015



Évolution de l'emploi salarié à temps plein et à temps partiel Belgique, 2000-2015

Source : Enquête européenne sur les forces de travail, 2000-2015

La durée hebdomadaire habituelle de travail ne se répartit pas de la même manière entre les femmes et les hommes.

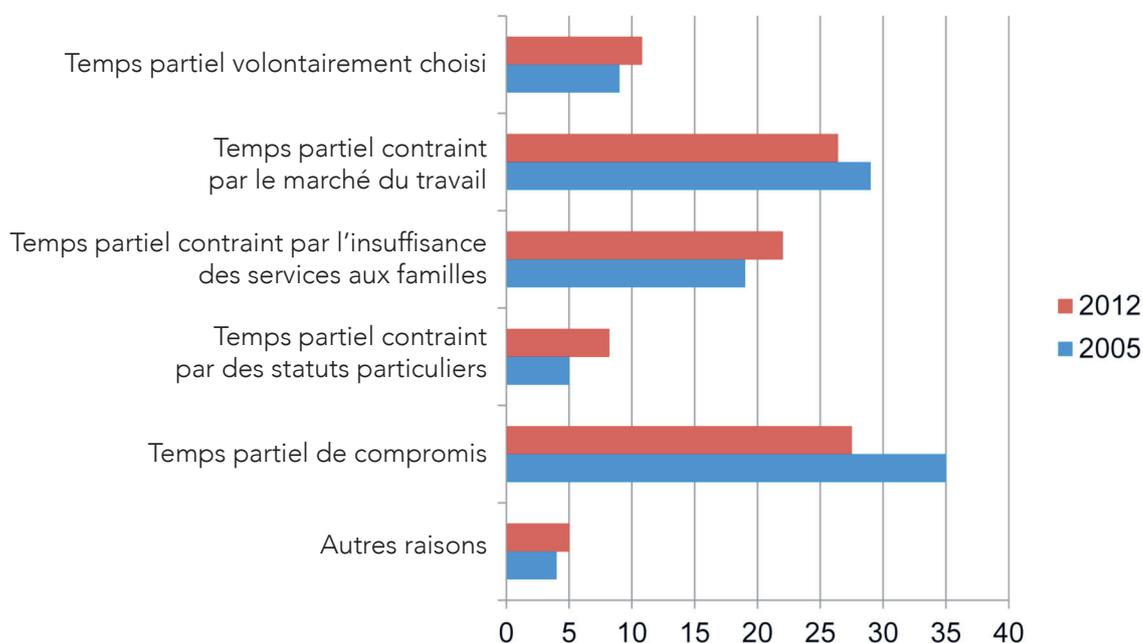


Durée hebdomadaire de travail "habituelle" des hommes et des femmes, Belgique, 2015

Source : Enquête européenne sur les forces de travail, 2015

Plus d'un salarié sur quatre travaille à temps partiel (ils n'étaient qu'un sur 8 en 1992), dont près d'une femme sur deux (contre à peine un homme sur 10). Alors que 40 % des femmes travaillent moins de 30 h par semaine, cette proportion n'est que de 9 % chez les hommes.

Le temps partiel des femmes est très majoritairement subi et non un choix librement consenti.



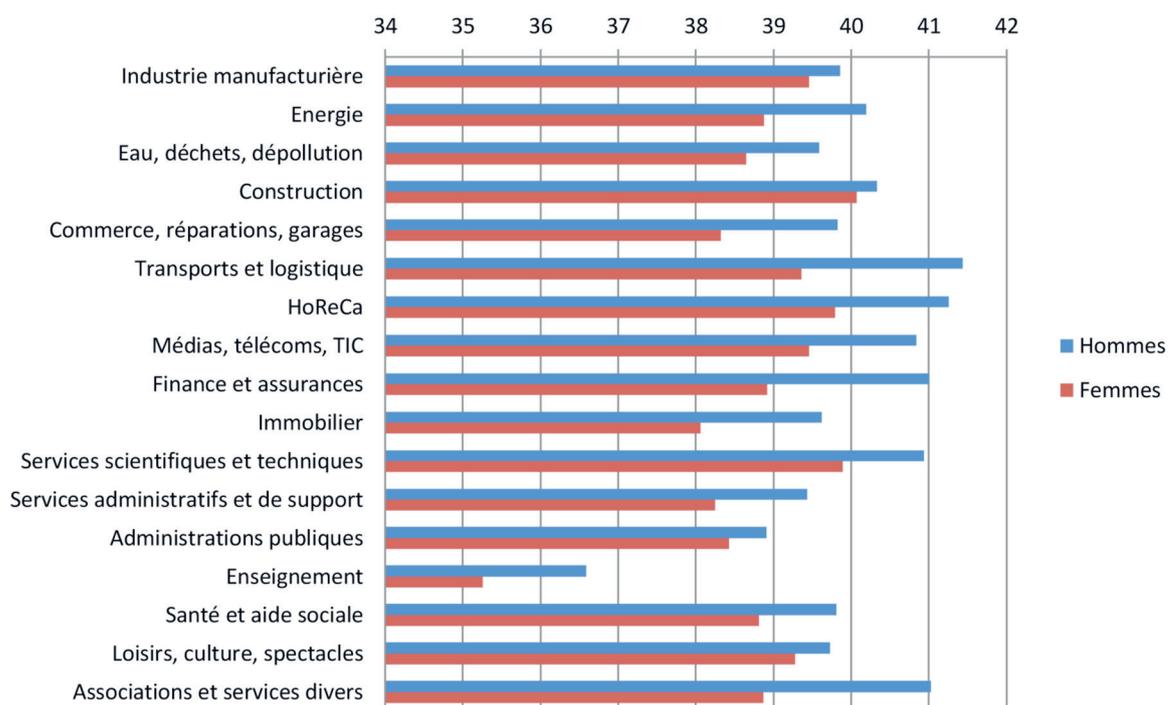
Raisons du temps de travail à temps partiel chez les femmes, 2005-2012 (en % des femmes à temps partiel)

Source : Enquête européenne sur les forces de travail, 2012

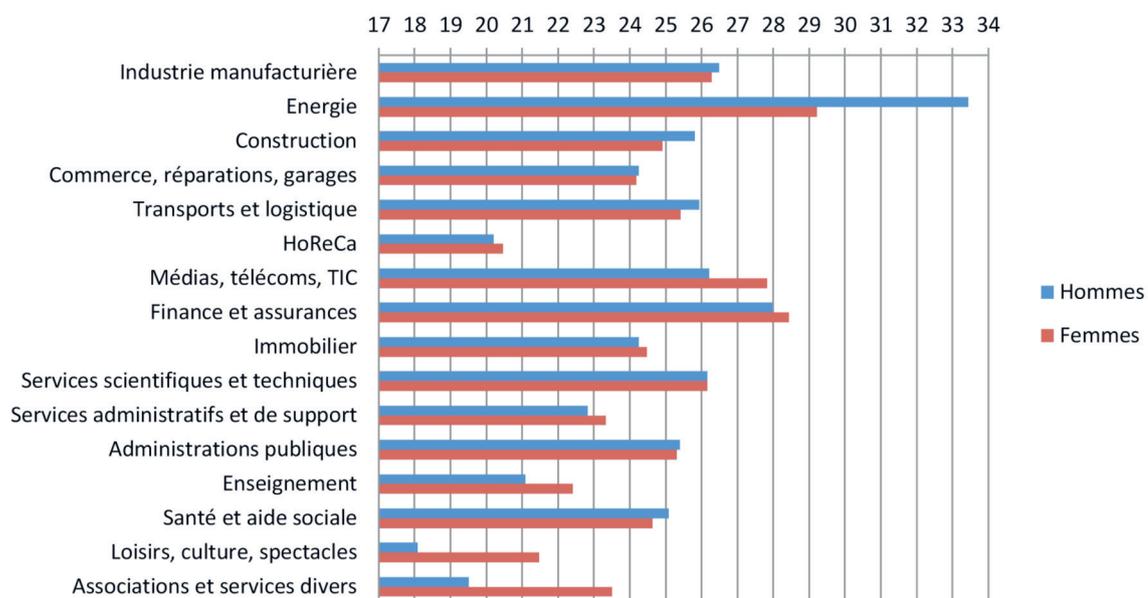
L'écart entre la durée conventionnelle et la durée habituelle du temps de travail

Selon les données du SPF Emploi, la durée hebdomadaire habituelle pour les salariés à temps plein est supérieure à la durée contractuelle : en 2014, + 2.1 h/semaine pour les hommes, + 1.9 h/semaine pour les femmes.

La durée habituelle du travail à temps plein et à temps partiel varie fortement d'une branche d'activité à l'autre. Tous les travailleurs ne sont donc pas logés à la même enseigne.



Durée hebdomadaire du travail habituelle pour les salariés à temps plein Belgique, 2015
Source : Enquête européenne sur les forces de travail, 2015



Durée hebdomadaire du travail habituelle pour les salariés à temps partiel Belgique, 2015
Source : Enquête européenne sur les forces de travail, 2015

Flexibilité et conciliation des temps de vie

Les horaires flexibles pour les salariés belges prennent des formes diverses.

	Total	W + B	Flandre	hommes	femmes
Ne pas travailler le même nombre d'heures chaque jour	46 %	43 %	48 %	44 %	48 %
Ne pas avoir les mêmes horaires chaque jour	35 %	33 %	36 %	38 %	32 %
Travailler en soirée (au moins 2 heures après 18 h) au moins 4 fois par mois	31 %	28 %	33 %	33 %	29 %
Travailler le samedi au moins 2 fois par mois	28 %	32 %	26 %	28 %	28 %
Ne pas le même nombre d'heures chaque semaine	27 %	26 %	28 %	30 %	24 %
Ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine	20 %	20 %	19 %	19 %	20 %
Travailler sur appel ou sous astreinte (gardes, etc.)	19 %	20 %	18 %	21 %	16 %
Travailler le dimanche au moins 2 fois par mois	17 %	18 %	16 %	17 %	17 %
Faire des journées de plus de 10 heures, au moins 4 fois par mois	17 %	15 %	18 %	20 %	12 %
Devoir faire face à des changements d'horaires annoncés la veille ou le jour même	16 %	21 %	12 %	18 %	13 %
Travailler en roulements (pauses, horaires coupés)	16 %	13 %	18 %	18 %	14 %
Travailler la nuit (au moins 2 heures entre 22 h et 5 h) au moins 4 fois par mois	14 %	14 %	14 %	18 %	9 %

Fréquence des horaires atypiques ou flexibles (% des salariés dans chaque catégorie)

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010

La flexibilité du temps de travail complique souvent la conciliation entre le travail et la vie privée. L'agenda de nombreux salariés, surtout des femmes, prend des allures de casse-tête.

Selon l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2010, 15 % des salariés estiment que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements familiaux ou sociaux hors du travail. De plus, 35 % des salariés éprouvent des difficultés à prendre une heure ou deux sur leur temps de travail pour des problèmes personnels ou familiaux. Il arrive aussi que le travail empiète sur la vie privée : 17 % des salariés travaillent au moins une ou deux fois par semaine sur leur temps libre pour répondre aux exigences de leur travail.

Ces quelques chiffres lèvent le voile sur les nombreuses problématiques actuelles qui traversent la question du temps de travail. Découvrez l'analyse de spécialistes sur l'écran de l'autre côté de la table.

Vidéo

Qu'en disent les spécialistes ?

Texte introduction module 5

La question du temps de travail est éminemment politique !

Étendard des partis de gauche, condition de l'émancipation et du bien-être des classes populaires et de la société dans son ensemble, la demande de sa réduction – et, plus encore, de sa réduction collective – a constitué l'une des revendications les plus porteuses de l'histoire du mouvement ouvrier qui l'a acquise progressivement au prix de luttes parfois violentes. De l'autre côté de l'échiquier, elle a toujours inspiré aux forces de droite doutes, craintes et réticences : coûteuse, inefficace, totalitaire, irréaliste... Les qualificatifs n'ont pas manqué pour la discréditer.

Aujourd'hui, une quinzaine d'années après la dernière loi réduisant le temps de travail hebdomadaire, il semble qu'on soit entré dans un nouveau cycle politique revenant sur ces acquis : report de l'âge de la retraite, allongement des carrières, annualisation de la mesure du temps de travail, flexibilité des horaires. Non seulement, il n'est plus question de réduire le temps de travail mais plutôt de l'augmenter.

Puisqu'en démocratie, à la fin, ce sont les citoyens qui décident, nous avons souhaité vous proposer une consultation, sorte de referendum informel, afin de connaître votre avis : êtes-vous pour une réduction du temps de travail, souhaitez-vous conserver le statu quo actuel ou bien pensez-vous qu'il faille augmenter le temps de travail ?

Le vote requiert une information préalable. Vous trouverez dans ce module des extraits des programmes ou des déclarations émanant des six partis politiques francophones représentés au Parlement fédéral – PS, MR, cdH, ECOLO, PTB, DéFI –, les revendications de deux centrales syndicales – la FGTB et la CSC – et un extrait du rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi (CSE). Nous nous sommes efforcés de représenter l'ensemble des points de vue dans leur diversité. À votre tour à présent de lire, de comparer et de voter !

Texte débats sur la réduction collective du temps de travail

FGTB

La réduction collective du temps de travail est une opportunité forte de remettre la solidarité au cœur de notre société. Pour autant que des embauches compensatoires soient prévues, le passage de 38 à 32 heures par semaine en moyenne induirait une diminution du taux de chômage (particulièrement élevé chez les jeunes Wallons), tout en offrant la possibilité à chacun de consacrer plus de temps à d'autres activités (famille, loisirs et implication citoyenne).

En outre, cette mesure favorise l'égalité entre les hommes et les femmes, ces dernières étant les premières touchées par les mesures de réduction individuelle du temps de travail. Cette RCTT permettrait de sécuriser le financement des services publics et de la sécurité sociale, car elle augmenterait le nombre de personnes qui cotisent et diminuerait le chômage. Les arguments favorables aux politiques d'austérité s'en trouveraient nettement déforçés.

PTB

Nous produisons plus en moins de temps. Comment organisons-nous le travail, dans ce cas ? Que faisons-nous avec cette hausse de la productivité ? Vers qui va cet accroissement impressionnant de la richesse créée ? Sert-elle à augmenter les dividendes ? Sert-elle à donner à chacun un salaire selon son travail et à permettre à tous une existence meilleure ? C'est un débat qui concerne tout le monde. On peut objecter que la démocratie ne va pas encore jusque-là. À nous, alors, d'en élargir ses frontières. Car les inégalités n'augmentent-elles pas de façon inquiétante ? Les grandes entreprises et les grosses fortunes ne nagent-elles pas dans l'argent sans que toute cette richesse soit activée au profit de la Société ?

De tout temps, les patrons ont poussé les hauts cris et prédit un désastre économique chaque fois que la question de la diminution du temps de travail se posait. [Ce] ne sont pas les mesures redistributives qui sont à la source des problèmes économiques. C'est au contraire l'absence de ces mesures qui les accélère.

Plus globalement, la diminution du temps de travail peut avoir beaucoup d'effets très positifs pour la collectivité : elle diminue les accidents de travail, améliore la santé et diminue l'absentéisme, augmente la motivation, diminue les dépenses liées au chômage ou à la maladie, permet de maintenir plus longtemps une expertise dans les entreprises...

Dans la discussion sur la semaine de 30 heures, il ne s'agit pas du tout en fait du temps de travail. L'érosion des emplois normaux et la promotion des mini-jobs, des petits boulots précaires, du travail à temps partiel et de l'outsourcing ont assuré en effet une diminution considérable du temps de travail moyen. [...] La moyenne nous donne une semaine de 30 heures. Il ne s'agit pas d'emplois convenables à temps plein, mais d'un mélange trouble comportant des statuts bidon et des contrats de travail précaires. Tel est le résultat de la libéralisation du marché de l'emploi, l'œuvre de "la main invisible du marché". Si la société reprenait en main l'organisation du travail, elle mettrait un terme à cette jungle inhumaine.

Maartje De Vries et Benjamin Pestieaux, *La taxe des millionnaires et sept autres idées brillantes pour changer la société. Retrouver le temps de vivre : la semaine de 30 heures*, Solidaire éditions, PTB, 30 avril 2015.

PS

Le PS propose de réduire le temps de travail à 4 jours/semaine (ou une formule équivalente : 4 semaines sur 5, une semaine de 3 jours puis une de 5 jours...), tout en maintenant le niveau de rémunération. Nous voulons que la réduction du temps de travail soit collective et praticable dans les entreprises et institutions.

Collective

Nous proposons de définir, dans une loi, un cadre général pour la réduction du temps de travail. Ce cadre :

- mentionnera la durée du travail (en laissant le choix entre 4 jours par semaine, 4 semaines sur 5, une semaine de 3 jours puis une de 5 jours, ou encore d'autres possibilités équivalentes);
- expliquera comment mettre en œuvre la réduction du temps de travail (ex. : réduction du temps de travail pour tous les travailleurs de l'entreprise, réduction du nombre d'heures supplémentaires, embauches compensatoires...);
- indiquera les aides que les entreprises pourront recevoir dans cette mise en œuvre.

Praticable sur le terrain

Dans chaque secteur et dans chaque entreprise, les partenaires sociaux déclineront ce cadre pour l'adapter à leurs spécificités.

L'employeur aura droit à une aide s'il remplit deux conditions :

1. il devra appliquer la réduction du temps de travail à tous ses travailleurs;
2. il devra embaucher de nouveaux travailleurs.

Communiqué du PS. Oui, la réduction du temps de travail est possible, 8 septembre 2016.

ECOLO

La semaine de 4 jours

Il y a trop de travailleurs et de travailleuses épuisés ou malades de leur travail et trop de travailleuses et de travailleurs sans emploi. En outre, le temps partiel subi touche principalement les femmes. Pour répondre à cette situation, Ecolo souhaite remettre la question du partage du temps de travail au centre du débat politique, selon différentes formules.

Ecolo propose ainsi de rendre possible, pour les entreprises qui le souhaitent, le passage à la semaine des 4 jours/32h, avec embauche compensatoire, maintien du salaire pour les salaires bas et moyens et une aide financière aux entreprises pour prendre en charge les surcoûts liés à ce passage aux 32 heures.

Proposition ECOLO. Ecolab Temps de travail, dimanche 24 avril 2016.

CNE

La réduction collective du temps de travail, on y croit !

Derrière notre slogan, "32 heures en 4 jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et avec embauches compensatoires", quatre ingrédients composent la recette RTT : le temps, l'argent, les cadences et l'emploi. Quatre dimensions, dont le dosage permet de s'adapter à la situation de l'entreprise et du secteur et d'inventer une RTT, parmi d'autres, qui pourra s'appliquer pour de vrai. Car si nous visons la formule idéale de la RTT (notre slogan), il est essentiel de pouvoir la concrétiser dès maintenant, étape par étape. Et cela n'est possible que si on ne s'enferme pas dans des positions qui font fi de la réalité du terrain. Avec, au centre du débat, la question de savoir qui va payer cette RTT...

Sur le plan des principes, nous pouvons arguer que les gains de productivité, qui augmentent naturellement (il faut aujourd'hui beaucoup moins de temps pour faire le même travail qu'hier), suffisent pour revendiquer moins de temps au travail. Mais selon le contexte avec lequel l'entreprise doit composer, on peut aussi faire porter le coût de la RTT sur différents acteurs : les travailleurs, l'État, les actionnaires, voire les consommateurs. Encore une fois, tout est question de pragmatisme et d'équilibre, pour autant que nous gardions notre idéal comme horizon.

CNE-CSC, *La RTT, de l'utopie à la réalité. Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux*, 31 mai 2016.

CDH

Catherine Fonck, députée fédérale et cheffe de groupe cdH à la Chambre, dénonce l'illusion complète [d'une] réduction du temps de travail à 4 jours par semaine tout en conservant un salaire complet.

En effet, de nombreuses questions se posent sur la faisabilité budgétaire d'une telle proposition. En effet, exiger des entreprises qu'elles paient un salaire plein de 38 heures aux travailleurs qui ne presteraient que 30,4 heures (4/5^e de 38 heures), c'est la mort annoncée de nombreuses entreprises. Mettre en place un système où l'État (État fédéral et/ou Régions/Communautés) compense financièrement cette journée pour l'ensemble des travailleurs est impayable quand on connaît la réalité budgétaire des différents niveaux de pouvoir.

Pour Catherine Fonck, une flexibilité moderne et qui répond à un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle pourrait prendre la forme d'un temps de travail de 38 heures, réparties sur 4 jours, à condition que cette décision soit concertée entre le travailleur et le patron tous deux d'accord, et qu'elle ne soit pas imposée de manière unilatérale.

Par contre, pour la députée humaniste, un aménagement qualitatif des fins de carrière est indispensable. Ainsi des dispositions doivent être prévues pour adapter et alléger le temps de travail pour les fins de carrière.

Communiqué du cdH, 29 août 2016.

MR

[La] réduction du temps de travail est une solution du siècle passé. À la fin des années 1990, les politiques pouvaient se permettre de se demander si, en Belgique, nous devions passer à la semaine de quatre jours ou aux 35 heures comme cela a été fait en France. En 2016, les Jeunes MR estiment que le temps de travail légal doit impérativement avancer dans le même sens que notre société.

Face à l'ubérisation inévitable de notre économie, nous devons adapter notre façon de concevoir le monde du travail dans l'objectif d'être préparés à cette évolution et ne pas la subir de plein fouet. Bien évidemment, nous estimons qu'un cadre doit subsister pour protéger les travailleurs et éviter les abus. Mais celui-ci doit permettre une vraie flexibilité, autant pour l'employeur que pour l'employé. Cela passera

d'abord par un plafond d'heures de travail "à l'année" qui correspondrait mieux à la fluctuation des commandes, sans pour autant être unique à tous les secteurs de notre économie; au contraire, ce cadre s'adapterait aux spécificités du secteur concerné, ce qui pourrait être négocié avec les partenaires sociaux.

Carton Bleu des Jeunes MR, 19 janvier 2016.

DéFI

L'idée n'est pas neuve. En 2012 déjà, le ministre bruxellois DéFI Didier Gosuin annonçait qu'il fallait être créatif pour mettre au travail les non-qualifiés. Une idée, défendue par Pierre Larroutourou, est la répartition volontaire du temps de travail. Pour Didier Gosuin, il convient de situer cet objectif dans les entreprises offrant des emplois majoritairement peu ou pas qualifiés. En novembre 2015, le ministre relançait le débat d'une réduction du temps de travail en annonçant une "recherche-action" sur le sujet au sein de Bruxelles-Propreté.

Il y a quelques mois, le ministre se positionnait sur la question d'une réduction du temps de travail : À Bruxelles, on recense plus de 100.000 chercheurs d'emploi, dont 66 % n'ont pas de qualification. Or, on constate une tendance à la hausse d'une destruction des emplois à faible qualification. Pour moi, une possibilité de création d'emplois serait d'affecter une partie des réductions de cotisations patronales à des opérations ciblées sur l'emploi non qualifié, qui viseraient à créer la semaine de 4 jours avec embauche compensatoire à la clé.

Le ministre Didier Gosuin et la secrétaire d'État bruxelloise chargée de la Propreté publique travaillent ensemble sur une étude de recherche-action qui sera menée cette année au sein de l'agence Bruxelles-Propreté pour tester la faisabilité légale, opérationnelle et l'impact socioéconomique d'un tel modèle.

Réduire d'un jour la semaine de travail à Bruxelles-Propreté pourrait permettre de créer 20 % d'emplois supplémentaires. En effet, si on réduit de 20 % le temps de travail, on aboutirait à 400-500 emplois par embauche compensatoire. Ce projet permettra de mettre les raisonnements simples à l'épreuve de la réalité. Évidemment, il faut le faire prudemment. Il ne faut pas toucher aux salaires des travailleurs, qui ne sont pas hauts. Il ne faut pas non plus pénaliser l'entreprise. Il faut donc jouer sur les cotisations patronales payées par les entreprises pour créer de l'embauche compensatoire. Les moindres recettes perçues en cotisations patronales sont donc équilibrées par une réduction du taux de chômage, conclut le ministre.

Vers une réduction du temps de travail, site web de DéFI, 18 janvier 2016.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI (SPF Emploi)

Le lien entre le temps de travail et les créations d'emplois est controversé. Pour dresser un bilan des effets de la réduction du temps de travail (RTT) sur l'emploi, il faut prendre en compte une série de dimensions, liées notamment au but poursuivi par des mesures allant dans ce sens. Cette réduction vise-t-elle à améliorer la qualité des emplois (conditions de travail) ? À générer du temps libre ? À augmenter la quantité d'emplois ? [Ce] troisième objectif envisagé reposerait sur une conception erronée du fonctionnement de l'économie. "Travailler moins pour travailler tous" repose

sur un principe de base : le partage du travail pour redistribuer l'emploi. La RTT, à condition qu'elle soit couplée à une embauche compensatoire et à une amélioration de la productivité, partagerait les gains de productivité au bénéfice de tous : ceux qui ont un emploi, qui peuvent travailler moins sans gagner moins, et ceux qui n'ont pas d'emploi, qui peuvent plus facilement en trouver un. À l'opposé "travailler plus pour travailler tous" repose sur le principe de l'effet multiplicateur de l'allongement du temps de travail. L'augmentation de la quantité de travail favoriserait la croissance et augmenterait globalement le pouvoir d'achat, ce qui créerait des emplois directs et indirects.

L'impact sur l'emploi d'une RTT dépend de trois éléments au moins : les gains de productivité horaire, l'ampleur des réorganisations et surtout la compensation salariale.

Pour apprécier l'impact de la RTT sur l'emploi, il est essentiel de disposer d'ordres de grandeur sur l'importance de ces trois effets. Les études empiriques menées depuis des dizaines d'années dans plusieurs pays ont montré leurs limites.

[En France, après le passage aux 35 heures], relativement aux entreprises n'ayant pas réduit la durée du travail, le rapport entre le coût du travail et la productivité globale des facteurs a diminué pour les entreprises ayant signé des accords de réduction du temps de travail. Ce serait pour cette raison que ces entreprises auraient créé plus d'emplois que les autres. La réduction de la durée légale hebdomadaire du travail en tant que telle n'aurait joué qu'un rôle marginal.

Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2015, septembre 2015.

MODULE 6 : QUEL TEMPS POUR DEMAIN ?

Texte introduction module 6

La question du temps de travail s'inscrit dans un ensemble de problématiques qui touchent aussi bien à notre rapport au travail en lui-même qu'à son positionnement dans l'organisation de nos sociétés et aux pratiques sociales qui en découlent.

De tous temps, des penseurs ont interrogé le temps que nous consacrons à travailler et la notion même du travail.

Aujourd'hui, alors que de nouvelles formes de travail, ubérisation en tête, menacent l'État-Providence et que la production et la consommation résultant de notre travail mettent en péril l'environnement et la survie même de notre espèce, il convient de se pencher à nouveau sur les réflexions de ces penseurs, d'envisager les changements qu'ils postulent et de se placer résolument dans une dynamique positive pour faire évoluer nos pratiques et nos modèles de sociétés.

Paul Lafargue - Défense de travailler plus de 3 heures par jour !

Dans *Le Droit à La Paresse*, Paul Lafargue suggère de s'en remettre aux machines pour l'essentiel de la production et d'interdire à quiconque de travailler plus de trois heures par jour. Avec humour, il revendique une société de la paresse et de l'oisiveté où la classe ouvrière soulagerait la bourgeoisie dans sa tâche de consommateur universel en consommant à son tour ce que les machines produiraient désormais à sa place.

Paul LAFARGUE, *Le Droit à la Paresse*, Henry Oriol, 1883.

André Gorz - L'économie de la gratuité

André Gorz imagine la société future bâtie sur une économie de la gratuité au-delà du travail emploi, de l'argent et de la marchandise, fondée sur la mise en commun des résultats d'une activité comprise d'emblée comme commune, sur le modèle des logiciels libres et du partage de la connaissance, permettant aux populations exclues [...] de se regrouper pour produire dans des ateliers communaux tout ce dont elles-mêmes et leur commune ont besoin.

André GORZ, *Crise mondiale, décroissance et sortie du capitalisme*, dans *Enthropia*, n° 2, printemps 2007.

Paul Jorion - La gratuité pour tout ce qui relève de l'indispensable plutôt que l'allocation universelle

Avec l'instauration d'une "taxe robots" pour contrer la disparition du travail au profit de l'automatisation, Paul Jorion prône une gratuité telle qu'elle existe déjà dans nos systèmes de santé, mais élargie à tous les besoins de base (logement, santé, éducation, nourriture, vêtement, connectivité, transports...) plutôt que l'instauration d'un revenu universel, trop coûteux, susceptible d'être revu à la baisse à chaque changement politique et nous maintenant en pratique dans une position de consommateur. L'humanité, débarrassée du travail et auto-suffisante, emploierait ses forces à restaurer la planète qu'elle a détruite et assurer sa survie dans un rapport épanoui à son environnement.

Paul JORION, *Vers un Nouveau Monde*, La Renaissance du Livre, 2017.

Bob Black - L'abolition du travail et la révolution ludique

Figure du mouvement anarchiste américain, Bob Black décrypte, dans un pamphlet contre le travail, le temps travaillé comme un temps de servitude et de résignation qui tue celui du plaisir et de la connaissance. Il invite à une révolution ludique pour sortir de cet esclavage. Grâce à elle, le jeu se substituerait au travail et la vie deviendrait un jeu sur le modèle de la sexualité, jeu productif par excellence. Nul ne devrait jamais travailler !, clame-t-il.

Bob BLACK, *The Abolition of Work*, Anti-Copyright, 1985 (édition française : *Travailler, moi ? Jamais !*, L'Esprit frappeur, 2005).

Bernard Stiegler - L'économie contributive

Bernard Stiegler propose l'instauration d'une nouvelle économie du savoir – impliquant une complète redéfinition de la notion de valeur : le savoir d'achat plutôt que le pouvoir d'achat – reposant le modèle contributif des logiciels libres et basée sur un revenu de base généralisé comparable à celui des intermittents du spectacle français, lesquels doivent prêter 507 heures de travail annuel pour bénéficier d'une allocation de chômage complète.

Bernard STIEGLER, *L'emploi est mort, vive le travail !* Entretien avec Ariel Kyrou, Éditions Mille et Une Nuits, 2015.

Danièle Linhart - Un salariat sans subordination

Cette sociologue du travail trouve dans l'évolution des pratiques managériales une reformulation sans cesse renouvelée du rapport de subordination imposé aux employés, vecteur selon elle du mal-être au travail. Elle encourage l'émergence d'un nouveau paradigme du travail qui conserverait les avantages du salariat (la protection sociale) tout en évacuant sa dimension aliénante et suggère la mise sur pied de conseils d'entreprise rassemblant salariés, consommateurs et citoyens porteurs de préoccupations environnementales pour contribuer à la définition de la qualité des biens et services ainsi qu'aux conditions de leur production.

Danièle LINHART, *La Comédie humaine du travail*, Éditions érès, 2015.

Bernard Friot - Le salaire à vie

Bernard Friot, économiste et sociologue communiste, imagine la mise sur pied d'une société où chaque personne, de sa majorité à sa mort, percevrait un salaire à vie, de 1.500 à 6.000 € mensuels, sur base de ses qualifications, évoluant sous la forme de grades. Pour y parvenir, il propose de généraliser le statut des fonctionnaires à l'ensemble de la population en socialisant par la cotisation la totalité des revenus du travail pour les transformer en salaire et, par là, assécher les profits. À la différence de l'allocation universelle, ce salaire à vie ne viendrait pas compléter les revenus du travail, mais se substituerait à ceux-ci, permettant la sortie du capitalisme.

Bernard FRIOT, *L'enjeu du salaire*, La Dispute, 2012.

Bernard Legros - Le travail décroissant

Méfiant à l'égard de ceux qui voient dans l'innovation technologique et l'automatisation du travail une libération possible de l'humanité, Bernard Legros appelle à un nouveau projet philosophique qui inscrirait l'humain dans un rapport bio-centré et harmonieux avec la nature. À l'heure d'une nécessaire décroissance, il invite à remplacer le couple producteur-usager par le rapport communautaire, privilégiant les métiers plutôt que les emplois, produisant et consommant moins, à reconnaître l'importance des activités autonomes en dehors du travail et à "démarchandiser" celui-ci dans un processus de réduction quantitative et de transformation qualitative. Il dit enfin, avec Roger Sue, que c'est le non-travail qui est susceptible de révolutionner le travail.

Bernard LEGROS, *Le travail pendant la transition décroissant*, dans *Le travail, et après ?*, Les Éditions Écosociété, 2017.

Herbert Marcuse - La libération du travail aliéné par la sublimation des pulsions sexuelles

Partant d'une approche marxiste des concepts freudiens de la sexualité, Marcuse voit dans le développement de la technique et de la science la possibilité de l'avènement d'une civilisation non-répressive libérant l'humanité du travail aliéné et lui permettant de sublimer son énergie érotique. Selon lui, jusqu'alors, la civilisation a sacrifié au principe de rendement la satisfaction des "besoins instinctuels" et réprimé ces instincts, demeurés tabous, au profit du maintien et du renforcement de la domination des intérêts du capital. Le travail libéré par l'avancement des sciences et techniques pourrait être investi comme une activité érotique, source de satisfactions et non plus de souffrance, grâce à la sublimation non-répressive des pulsions sexuelles.

Herbert MARCUSE, *Eros et civilisation. Contribution à Freud*, Les Éditions de Minuit, 1963.

Philippe Defeyt - L'Allocation universelle

Économiste et ancien secrétaire fédéral d'ECOLO, Philippe Defeyt a proposé dès 1985, avec Philippe Van Parijs, la mise en place d'un revenu de base pour tous les citoyens qu'il présente comme un nouveau modèle de protection sociale. Il chiffre celui-ci à 600 € mensuels, revenu socle inconditionnel, auxquels viendraient naturellement s'ajouter d'autres revenus : salaire, assurance-chômage, pension de retraite... Il ne s'agit donc pas pour lui du remplacement de notre modèle social, mais d'un complément à celui-ci, financé par la suppression d'un certain nombre d'avantages fiscaux et la réallocation des actuelles prestations sociales.

Philippe DEFEYT, *Un revenu de base pour chacun, plus d'autonomie pour tous*, 2016.

Jean de Sismondi - Le salaire de la mécanisation

D'abord libéral et proche des thèses de Smith et Ricardo, Jean de Sismondi s'en écarta en 1819 avec la publication des *Nouveaux principes d'économie politique* qui firent de lui un des premiers, sinon le premier, économiste de la redistribution. Dans le contexte de la première Révolution industrielle, il perçut avec ce livre le basculement vers la mécanisation de la production et combien celui-ci profitait au patronat en cela que la machine, moyen privilégié de l'accumulation de capital, ne nécessite aucun salaire. Il préconisa que chaque travailleur remplacé par une machine reçoive une rente à vie perçue sur les gains de production opérés par cette même mécanisation arguant que : *ce n'est point le perfectionnement des machines qui est la vraie calamité; c'est le partage injuste que nous faisons de leur produit.*

Jean-Charles-Léonard SIMONDE de SISMONDI, *Nouveaux principes d'économie politique ou De la richesse dans ses rapports avec la population*, Paris, 1819.

Bernard Fusulier - La société multi-active

Faisant le constat qu'actuellement ce qui est réalisé hors emploi, comme le travail domestique par exemple, n'est pas reconnu, Bernard Fusulier pose les contours d'une nouvelle société assurant une meilleure combinaison des activités socialement utiles où l'emploi serait redimensionné par rapport à d'autres activités jusqu'ici considérées comme privées. Ce système s'articulerait autour du développement de la formule du crédit-temps. Il permettrait qu'on travaille plus ou moins en fonction des aléas de la vie et, dans cette perspective, offrirait, selon lui, la possibilité d'une flexibilité

du temps de travail : un jeune sortant des études pourrait, s'il le souhaite, travailler jusqu'à 45 heures par semaine puis, quelques années plus tard, réduire son temps de travail pour se former ou se consacrer à sa famille. Dès lors, l'allongement des carrières deviendrait plus soutenable parce que celles-ci ne seraient plus dans un régime de travail intensif.

Bernard FUSULIER, *Travail/Famille : un tandem possible*, dans *L'Observatoire*, n° 78, 2013.