

La Réduction du Temps de Travail, c'est pour quand ?

Le 16 septembre dernier, l'atelier réduction du temps de travail a invité différents intervenants à donner leur point de vue sur la question. Jean-Michel Charlier, des Equipes Populaires, Felipe Van Keirsbilck de la CNE, et Victor Martin de la CGSP (Gazelco) sont venus nous donner leur point de vue sur la question.

Il faut noter que les Equipes Populaires et la CNE, toutes deux membres du Collectif, ont travaillé la question de la réduction du temps de travail depuis plusieurs années. La discussion du 16 septembre était aussi l'occasion de leur donner la parole sur le sujet.

Remarquons également que la CNE a porté à présent sa proposition sur le terrain politique : la semaine dernière, leur proposition de passage aux 32h dans les entreprises de plus de 50 travailleurs a été déposée aux négociations sur le pacte social. Nous vous reproduisons dans ce journal le condensé du mécanisme proposé par la CNE.

Victor Martin, de Gazelco, est venu nous expliquer les enjeux de la grève tournante organisée à Electrabel depuis 4 mois en front commun CGSP-CNE. Nous vous en donnerons dans ce journal les grandes lignes, car Victor Martin nous prépare un article complet à ce sujet pour le prochain journal.

Les 3 chapitres qui suivent sont tirés des interventions faites à l'occasion de notre débat.

*Jean-Michel
Charlier
(Equipes
Populaires)*

La réduction du temps de travail, carrefour d'enjeux socioéconomiques et culturels

1. Le contexte

Entre 1988 et 1992, les Equipes Populaires ont fait de la Réduction du Temps de Travail (R.D.T.T.) leur thème de travail prioritaire; un thème soumis à la réflexion de l'ensemble des groupes locaux du Mouvement.

Il s'agissait là d'une suite logique à deux campagnes successives sur les mécanismes d'exclusion sociale (84-86) et sur la solidarité au niveau local (86-88). Chacun se souviendra sans doute de l'enquête « Travail et temps libre », réalisée en 88-89 avec la F.T.U. auprès

d'un échantillon représentatif de la population wallonne et bruxelloise de plus de 18 an 1500 personnes).

Cette enquête a permis au mouvement d'asseoir sa conviction sur plusieurs enjeux importants :

- Une très large majorité de la population envisage favorablement l'idée d'une réduction du temps de travail, si certaines conditions fondamentales sont réunies (protection des revenus les plus faibles, embauche compensatoire, temps pour mieux vivre).
- La population se trouve confrontée à des

questions de conciliation du temps dont les répercussions sur la qualité de vie sont importantes.

• La population considère la piste de la R.D.T.T. comme la plus efficace en terme de création d'emploi.

Au départ de ces constats, de leur analyse mais aussi d'une démarche d'éducation permanente à l'intérieur des groupes locaux, le Mouvement a ainsi formulé « 26 propositions pour mieux vivre¹ ».

C'est l'ensemble de ces travaux qui ont mené les Equipes à établir un lien permanent entre R.D.T.T. et vie globale, à articuler la dimension socio-économique de la R.D.T.T. (objectif emploi) et la dimension culturelle (objectif qualité de vie).

2. Quadruples contours

Ainsi définie, la proposition de R.D.T.T. a très rapidement été appréhendée par le Mouvement comme un réel projet de société, qui s'apparente à la « Société du temps libéré » dont parle André Gorz.

Ceci nous a amené à définir 4 caractéristiques fondamentales sans lesquelles la R.D.T.T. ne nous semble pas valoir la peine d'être tentée :

1. La R.D.T.T. doit être significative

Les exemples du passé, notamment au travers des expériences « Hansenne » (5-3-3), ont démontré qu'on ne pouvait pas viser raisonnablement un résultat à la hauteur des aspirations lorsqu'on met en oeuvre de petites réductions du temps de travail.

Ce type d'expériences a démontré que les réductions du temps de travail sont presque automatiquement ingérées par les processus de réorganisation du travail et de hausse de productivité.

L'effet obtenu est plus fréquemment une détérioration de la qualité de vie au travail, sans conséquence significative pour l'emploi. **Notre conviction est donc que seule une réduction significative (par exemple 32 heures par semaine) peut garantir une**

embauche compensatoire, avec un impact réel sur l'emploi.

2. La R.D.T.T. doit être généralisée, non linéaire

Un plein effet sur l'emploi ne pourra être obtenu que par une généralisation de la R.D.T.T.. C'est en tout cas un objectif de progrès social à atteindre, tout comme l'ont été, par le passé, le passage aux 48 heures, à la semaine anglaise, aux 40 heures.

Dans cette perspective, il nous semble donc **impératif de fixer un cadre horaire, une nouvelle norme du temps plein** (pas nécessairement sur base hebdomadaire).

Généralisée ne veut pas dire linéaire. Les réalités des diverses activités économiques sont différentes, les réalités de vie des travailleurs aussi. Diverses formules sont selon nous réalisables, en référence à une même norme de l'horaire de travail à temps plein.

3. La R.D.T.T. doit garantir le pouvoir d'achat des travailleurs

Réduire le temps de travail et les revenus reviendrait à généraliser le travail à temps partiel. L'idée d'un salaire et demi par ménage, outre le fait qu'elle porterait directement atteinte au droit du travail féminin et qu'elle fait bien peu de cas de la réalité des modèles familiaux d'aujourd'hui, nous paraît participer à un processus global de paupérisation et de précarisation.

Par ailleurs, il va de soi que l'intérêt pour le monde du travail de soutenir l'idée d'une réduction du temps de travail ne sera rencontré que si la question du pouvoir d'achat est réglée décemment.

Selon nous, il convient en effet de réfléchir cette question en élargissant le concept de salaire à celui de pouvoir d'achat, qui ouvre d'autres perspectives en terme de financement.

Soyons également conscients que cette question soulève un débat beaucoup plus large sur la redistribution des richesses aujourd'hui. La production de richesses augmente dans nos société mais sa répartition est de plus en plus inégalitaire.

*1 : document
disponible à
notre secrétariat*

A lire... A débattre

4. La R.D.T.T. doit permettre de mieux vivre

Cette assertion est loin de se limiter à une question financière. Elle touche directement à l'impact positif qu'une réduction du temps de travail doit avoir sur la qualité de vie via une meilleure conciliation des temps de vie de chacun.

Notre conviction est que l'être humain ne trouve son épanouissement que lorsqu'il jouit de droits culturels.

La R.D.T.T. peut en être un levier, parce qu'elle favorise un meilleur équilibre entre temps de travail - temps familial - temps social - temps pour soi. Cet enjeu culturel central qu'est la conciliation des temps doit, à nos yeux, être perçu sous une double approche:

- Synchronique: quelle conciliation du temps au moment présent ?
- Diachronique: quelle conciliation entre les périodes de la vie ?

Ceci pose question sur les formules de R.D.T.T. à envisager : quelles sont celles qui ont un impact sur l'axe synchronique (libérer du temps « immédiat » pour une plus grande qualité de vie du moment présent) et celles qui ont un impact sur l'axe diachronique (libérer du temps aux périodes les plus délicates de la vie pour une meilleure maîtrise de celle-ci ?).

Des formules

Au regard des 4 objectifs qui sont les nôtres, plusieurs formules sont envisageables. Deux d'entre elles nous paraissent particulièrement intéressantes.

1. La semaine des quatre jours

Sur base 32 heures par exemple. Elle crée une situation qui rend l'embauche compensatoire pratiquement incontournable. Elle implique une organisation du travail qui crée un nouveau rapport au temps.

Elle libère une unité de temps importante pour le travailleur qui en retrouve ainsi une responsabilité nouvelle sur sa propre vie : celle de pouvoir choisir une partie de son temps. Elle a un impact direct sur une conciliation « synchronique » du temps.

2. Le crédit temps

L'idée consiste à organiser un capital temps (5 ans ?) à utiliser obligatoirement par le travailleur² aux cours de sa carrière, au moment de son choix et pour les raisons de son choix.

La formule crée donc une situation où l'embauche compensatoire est inévitable d'une part (le problème de la précarité des emplois créés pose cependant question). La formule a d'autre part un impact tout à fait positif sur la maîtrise, par les travailleurs, de leur temps. Elle instaure en effet des potentialités nouvelles de gérer sa carrière en fonction des projets familiaux, sociaux, personnels des travailleurs.

Elle a donc un impact direct sur une conciliation « diachronique » du temps.

Les deux formules (semaine de 4 jours / crédit temps) présentent en outre l'avantage théorique de ne pas être exclusives l'une par rapport à l'autre. Il y aurait donc lieu de réfléchir à la possible complémentarité des deux modalités dans un double objectif d'emploi et de qualité de vie.

Trois questions à approfondir

1. Le couple Sécurité sociale / R.D.T.T.

L'enjeu est d'en faire des partenaires, non des adversaires. Les expériences actuelles (de Robien, par exemple) montrent que les cotisations de sécurité sociale sont un instrument sur lequel on s'appuie pour financer la R.D.T.T., avec l'effet de déplacer le problème d'une question à l'autre et de mettre en opposition les objectifs de protection sociale des travailleurs et de création d'emploi.

Notre préoccupation est de tenter de dépasser cette contradiction, et donc intégrer dans la réflexion que:

- Les réductions de cotisations sont un outil à la fois de financement de la R.D.T.T. (intégration d'une partie des cotisations dans le salaire net) et à la fois d'incitation des entreprises à appliquer la R.D.T.T. (baisse du coût du travail).
- La question d'un financement alternatif de la sécurité sociale doit se poser. Comment la

2 : NDLR: les organisations féministes insistent sur le caractère obligatoire du crédit temps, pour les hommes et pour les femmes; sinon le crédit temps serait un nouvel instrument d'inégalité entre les sexes.

financer sans pénaliser les entreprises créatrices d'emploi ? Comment peser sur le choix des entreprises d'investir dans la main d'oeuvre plutôt que dans l'infrastructure ? La piste d'une Cotisation Sociale sur la Valeur Ajoutée mérite-t-elle d'être explorée ?

2. La flexibilité

A partir du moment où l'on parle de modalités non linéaires de R.D.T.T. ou simplement d'aménagement du temps de travail, on s'expose inévitablement à une demande de flexibilité accrue.

Nous pensons qu'il faut sortir cet enjeu du cadre restreint dans lequel il est trop souvent enfermé, où le seul concept de flexibilité provoque un blocage a priori, et se poser les questions suivantes :

- Doit-on forcément refuser à priori toute mensualisation ou annualisation du temps de travail ?
- Tout le monde n'est-il pas preneur d'une certaine forme de flexibilité ?
- Si une réduction du temps de travail créatrice d'emploi est négociée en échange

d'une flexibilité accrue, doit-on s'y opposer ?

- Ne peut-on encadrer certaines formes de flexibilité en garantissant qualité de vie et conditions de travail (exemple : cadre horaire journalier maximal, degré de maîtrise par le travailleur de ses récupérations, etc.) ?

3. Le financement

Les projets et expériences montrent que diverses pistes sont possibles :

- les cotisations de Sécurité Sociale (voir CNE) ;
- la fiscalité (v. projet ECOLO) ;
- les gains de productivité ;
- l'idée d'une « participation aux bénéfices » (P. Larroutourou) ;
- une affectation partielle des fonds consacrés au chômage ou aux politiques d'emploi.

Quelle est la faisabilité technique de ces pistes ? Quel rendement peut-on en espérer ?

Quels choix politiques ?

Electrabel : la grève dure depuis 4 mois

Victor Martin est venu nous expliquer les tenants et aboutissants du conflit qui oppose les délégations syndicales à la direction d'Electrabel. Comme nous vous l'avons précisé dans le paragraphe introductif, vous trouverez un article de Victor Martin à ce sujet dans le prochain numéro. Nous tenons cependant à esquisser ici les grandes lignes d'un conflit exemplaire, occulté par les médias.

Peu d'entre vous ont sans doute eu l'occasion d'apprendre que les délégations syndicales d'Electrabel mènent une grève tournante en front commun depuis près de 4 mois, pour obtenir une réduction du temps de travail à 32 h, avec embauche compensatoire de 1.710 personnes à durée indéterminée.

En effet, lors de la négociation de la nouvelle convention collective, en février 97, la délégation syndicale a mis sur la table la revendication du passage aux 32 heures par semaine au lieu d'utiliser la marge salariale disponible pour des augmentations salariales, les salaires étant déjà confortables dans le secteur. Les travailleurs ont adhéré aux propositions de leur délégation syndicale. Par contre, du côté du patronat, c'est l'opposition pure et dure.

Il faut savoir que l'emploi se réduit progressivement à Electrabel, notamment avec l'introduction des nouvelles centrales électriques gaz-vapeur. On comprend mieux dans ce contexte l'opposition du patronat, qui

*Intervention de
Victor Martin,
de Gazelco
(compte-rendu
par Ghislaine De
Smet)*

A lire... A débattre