

ENSEMBLE!

BULLETIN D'INFORMATION ET DÉBAT



N° 9 PRINTEMPS-2015

1
EURO



L'ÉDITO

LES DOSSIERS D'ENSEMBLE : « LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL »

« NOUS POUVONS... »

Face aux désastres écologiques, sociaux et aux crises multiples qui secouent la planète, la reconstruction d'une perspective d'émancipation, d'un projet de société alternatif au capitalisme contemporain est en même temps une urgence vitale et un travail de longue haleine. Cela suppose tout autant de se confronter aux problèmes politiques actuels, de défricher de nouveaux terrains d'expérimentation, de se réappropriier des débats qui ont traversé les luttes sociales et politiques depuis des années.

La question de la réduction du temps de travail — qui fait l'objet de ce premier numéro des « *Dossiers d'Ensemble* » — est de ce point de vue emblématique des défis qui nous sont posés aujourd'hui pour démontrer qu'une autre logique que celle de la course aux profits est possible. Depuis plusieurs années en France, le patronat et les libéraux de droite — mais aussi certaines voix à gauche — ont mené un travail systématique de dévalorisation et

de déconstruction de toute idée de réduction du temps de travail. L'aboutissement de cette bataille idéologique de grande ampleur a sans doute été la campagne menée par Nicolas Sarkozy en 2007 autour du slogan « *travailler plus pour gagner plus* », destiné à faire sauter toutes les barrières qui ont été gagnées pour défendre les droits collectifs des salariés dans le privé comme dans le public.

La reconquête d'une légitimité à une large échelle pour la question du temps de travail est une question capitale pour toute perspective d'émancipation. Située à la confluence de ce qui a constitué une revendication phare du mouvement ouvrier dès le 19^{ème} siècle, mais aussi du mouvement écologiste et des luttes féministes, elle devrait constituer une pierre angulaire d'un projet de société qui met l'« *humain d'Abord* ». Les contributions réunies dans ce dossier sont issues d'un séminaire organisé par le mouvement Ensemble ! les 10 et 11 avril 2015. Elles visent à nourrir ce débat. ■



NOTRE DOSSIER

- 2 Bref retour sur l'histoire de la RTT et ses enjeux
- 4 L'enjeu majeur de la conversion écologique
- 6 Le chômage comme résultat d'une insuffisante réduction du temps de travail
- 7 Attendre la croissance pour le retour de l'emploi ?
- 9 Un retard immense et l'urgence d'une rupture
- 11 RTT : une perspective sexuée
- 13 Sur quelques enjeux juridiques du temps de travail
- 15 Temps de travail et conditions de travail
- 16 « La RTT est un unificateur social »
Questions à Barbara Romagnan
- 17 Dans le commerce, le temps de travail flexible...
- 18 La RTT dans un hôpital psychiatrique
- 20 La RTT dans le secteur non-marchand et les très petites entreprises
- 21 Pour la réussite de la RTT : une péréquation de la richesse produite !
- 22 Réduction du temps de travail : comment agir ?
- 24 **2^e UNIVERSITÉ D'ÉTÉ
DU MOUVEMENT ENSEMBLE !**



Bref retour

La réduction du temps de travail a été au cœur des luttes des XIX^e et XX^e siècles. Il est utile de revenir sur quelques éléments d'histoire et des débats que cette question a suscités au sein du mouvement ouvrier.

L'industrialisation a bouleversé le rythme traditionnel des sociétés et a imposé un temps de travail souvent inhumain, sans limites aucune à l'origine. Dans sa description du capitalisme industriel anglais, Marx l'a souligné : « *la journée de travail comprend vingt-quatre heures pleines, déduction faite des quelques heures de repos sans lesquelles la force de travail refuse absolument de reprendre son service. Il est évident par soi-même que le travailleur n'est rien autre chose sa vie durant que force de travail, et qu'en conséquence tout son temps disponible est de droit et naturellement temps de travail appartenant au capital et à la capitalisation* ». Grèves et luttes, émergences de structures syndicales, associatives puis de partis – mais aussi la volonté des capitalistes d'améliorer la qualité de la force de travail pour certaines fonctions – ont progressivement changé la donne et nombre d'États fixent progressivement des durées limites du temps de travail.

Avant la Première guerre mondiale, un des grands combats des

sur l'histoire

DE LA RTT ET SES ENJEUX



PHOTO: D. R.

socialistes était la journée de 8 heures, finalement obtenue dans plusieurs pays dont la France et l'Allemagne au lendemain de 1914-1918. C'est le temps de travail hebdomadaire qui va ensuite devenir un enjeu : la plupart des gouvernements de gauche, du Front Populaire (1936-1938) à la gauche plurielle (1997-2002) – dans des circonstances fort différentes il est vrai et avec des dispositifs parfois contestables – placeront au cœur de leur action la RTT.

Fierté du travail et utopie du temps libre

Parallèlement les salariés en France obtiennent à partir de 1936 deux semaines de congés payés, étendues progressivement (jusqu'à cinq

depuis 1981). Le temps de travail ainsi libéré pose la question de la place du loisir. Les socialistes « utopistes » ou « conceptuels » de la première moitié du XIX^e siècle comme Charles Fourier ont réfléchi à une société débarrassée des contraintes du travail. Plus tard Paul Lafargue, le gendre de Marx, a énoncé dans un vigoureux plaidoyer *Le Droit à la paresse* (1880). Il s'agissait moins d'inciter la société toute entière à ne plus rien faire, comme le veut une légende tenace, que de prôner un travail mieux réparti et non aliéné.

Pour le dire un peu schématiquement les mouvements socialistes et communistes seront toujours pris dans des contradictions sur la question de la place du travail dans la société actuelle et à venir : comment

passer de la critique de l'exploitation par le travail à un travail émancipé ? Quelle place pour la civilisation du loisir ? Le travail « bien fait », la construction d'une identité et d'une dignité par le travail, voire l'exaltation du travailleur méritant, eurent leur heure de gloire dans les organisations de gauche ; à juste titre des courants critiques ont souligné combien le mouvement communiste

avait finalement reproduit une valorisation du travail faisant fi des conditions dans lequel celui-ci s'exerçait. Mais si les affiches des mineurs et métallos du début des années 1950 peuvent aujourd'hui faire sourire, elles correspondent aussi à l'époque de la plus forte structuration du mouvement ouvrier français, ce qui pose question sur la « valeur travail » au sein des catégories populaires politisées.

Se réapproprier la question

Le temps libre fut aussi un enjeu important pour les organisations de gauche. Elles ont cherché à créer très tôt des associations pour la lecture, l'éducation, la promotion de certaines valeurs (même au sein d'activités en apparence peu politiques, mais en réalité essentielles comme le sport)

Suite page 4



Suite page 4

alternatives au capitalisme. Les courants critiques du stalinisme, notamment (mais pas uniquement) autour du PSU ont particulièrement travaillé cette question. Beaucoup ont oublié la mise en place, il est vrai éphémère, d'un ministère du temps libre (1981-1983), qui intervient après une décennie intense de réflexion sur le sujet. Autant de débats qui témoignaient d'une espérance, celle de pouvoir – maintenant que le travailleur pouvait disposer d'un temps de repos non négligeable – fournir des moyens pour l'émancipation. Depuis lors, le chantier sur la réduction du temps de travail a été quelque peu délaissé et les modalités contestables du passage aux 35 heures n'ont pas aidé à repenser la question.

Néanmoins d'importantes réflexions sont menées depuis sur le temps de travail « réel » et subi, sur les souffrances au travail, les nouvelles formes d'exploitation liées au précaire, etc ; elles ont finalement peu donné lieu à un véritable échange avec des responsables politiques de la gauche de la gauche et pourraient pourtant certainement contribuer à nourrir des revendications davantage en phase avec les nouvelles réalités salariales. Comment penser l'articulation entre travail et loisir, voire une nouvelle réduction du temps de travail, qui puisse dépasser un simple slogan propagandiste et devenir un point de repère pour de nombreux salariés soumis aux nouvelles exploitations ? Nourri par l'histoire, voilà un chantier à reprendre et approfondir. ■

JEAN NUMA-DUCANGE

L'enjeu majeur

DE LA CONVERSION ÉCOLOGIQUE

La conversion écologique est généralement perçue comme permettant une hausse sensible des emplois avec amélioration de la qualité du travail, notamment par la réduction de son intensité et des pollutions. Cette conversion implique une phase de transition dont les relations avec la mise en œuvre de la RTT sont examinées ici à partir de deux questions : quels effets sur l'emploi et sur le travail ? Quels sont les liens entre RTT et transition écologique ?

Quels effets sur l'emploi et sur le travail ?

Pour la France, les prévisions d'emploi sont, hormis un travail sur l'énergie, établies dans la perspective du Grenelle de l'environnement et de la croissance verte, donc en dehors d'une approche transition/conversion du système économique. Dans leur majorité les études concluent à une transformation des emplois plus qu'à une forte croissance sensible de leur nombre.

Pour la transition énergétique, les travaux de Philippe Quirion avec l'ADEME chiffrent ainsi l'impact sur l'emploi du scénario négawatt : d'ici 2030 et par rapport à un scénario tendanciel, important transfert d'emplois entre les branches en hausse

(+ 1 061 000 emplois directs) et les branches en baisse (- 958 000 emplois directs) pour un faible solde positif de + 103 000 emplois directs ; le bilan global serait de + 632 000 emplois (dans une des variantes) provenant pour l'essentiel des effets induits.

Globalement, peu de données semblent disponibles sur l'effet emploi de la conversion écologique ; cela malgré les nombreux changements dans la façon de produire (moins de capital et de consommations intermédiaires et plus d'emplois rémunérés par la hausse de valeur ajoutée) et dans le choix des productions et du modèle d'échange (moins de produits inutiles, moins de transformations industrielles, d'emballages, d'échanges internationaux, de transports ...) On peut penser que le nombre total d'emplois nécessaires sera sans doute peu modifié mais avec des modifications importantes dans leur répartition avec changement radical dans la nature et dans la place du travail.

La transition écologique, par la modification des façons de produire et de consommer, devrait aussi conduire à un meilleur équilibre économique aux niveaux macro et microéconomique. Mais la conception de l'évolution économique de la transition et de la conversion présente une difficulté très importante. Un important



PHOTO: D. R.

travail semble donc nécessaire pour décrire la future situation et le chemin pour y parvenir. Un tel travail paraît notamment nécessaire si l'on veut articuler transition et RTT, alors qu'il y a consensus pour constater que la conversion écologique n'est pas la solution au problème du chômage.

Transition écologique et RTT ; faut-il articuler les deux et si oui pourquoi et comment ?

A ce stade des réflexions, il paraît difficile d'aller au-delà de quelques questions... sans réponses.

Est-il possible actuellement de penser l'une sans l'autre ? Les deux sont indispensables et urgentes comme éléments clefs du changement d'économie et de société ; comme la RTT, la conversion écologique, en plus du sauvetage de la planète, contribue au « bien vivre » pour tous, à l'émancipation. Mener les deux à la fois pourrait être mobilisateur sur un plan politique et social alors qu'une transition,

réductrice de coûts de production et des prix à la consommation pourrait faciliter le maintien du pouvoir d'achat.

Est-il possible de les mener simultanément dans les entreprises, c'est-à-dire de mener ensemble la réduction/réorganisation du travail et modification des process de production ? Cette simultanéité, facile dans les services, est-elle possible dans la production d'énergie, de la chimie... ?

Quel projet imaginer ? Le projet à construire pourrait prendre en compte le fait que la RTT demande à être conduite rapidement pour avoir un réel effet sur le chômage et que la transition écologique demande plus de temps. Dans une perspective de moyen terme, ce projet pourrait proposer la réalisation des deux transformations avec le déroulé suivant : réalisation massive de la RTT et lancement de la transition écologique puis réalisation de la transition écologique et poursuite de l'amélioration des conditions de travail, y compris par une RTT mieux adaptée aux diverses conditions. ■

MICHEL BUISSON

QUELLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR ASSURER LE PLEIN EMPLOI ?

■ En 2012, la population active était de 28,5 millions de personnes (25,7 millions ayant un emploi à temps partiel ou complet et 2,8 millions étant au chômage). Le volume total des heures travaillées a été de 40,346 milliards (chiffres INSEE). Pour 47 semaines travaillées dans l'année, le temps de travail hebdomadaire moyen a été supérieur à 39 heures pour les seuls salariés à temps plein, de 33,33 heures pour les salariés à temps plein et partiel. En incluant les chômeurs, le temps de travail moyen a été de 30,5 heures par semaine. Autant dire que les heures de travail réellement disponibles permettraient de ne pas travailler plus de 30 ou 31 heures par semaine si elles étaient équitablement réparties.

DANIELLE CHEUTON



Le chômage comme résultat d'une in RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL⁽¹⁾

Le point de départ réside dans la rupture induite par la récession du milieu des années 1970.

Son trait essentiel est le ralentissement brutal des gains de productivité et par suite de la croissance potentielle. Dès lors le régime de croissance qui prévalait jusque-là est remis en cause avec ses deux propriétés : une répartition des revenus stable et un quasi plein emploi. La décennie qui suit est une phase transitoire d'ajustement. Celui-ci s'est réalisé autour d'un double décrochage : le taux de chômage a franchi une marche d'escalier et connaît depuis d'amples fluctuations sans se rapprocher significativement du plein emploi. La part des salaires a baissé puis s'est stabilisée à un niveau historiquement bas. Il y a évidemment une corrélation entre ces deux ruptures de tendance.

La durée du travail, variable clé entre emploi et partage des revenus

Pour illustrer ces enchaînements, on a construit un scénario alternatif qui n'est pas complètement « bouclé » mais qui a une certaine valeur heuristique (graphique 1). Il postule un retour progressif au quasi-plein emploi (un taux de chômage de 2,5 %)



démarrant en 1982. Ce résultat est obtenu grâce à une réduction de la durée du travail intégralement compensée par des créations d'emplois.

En bout de course, la durée du travail simulée est inférieure de 5 % à la durée effective, mais c'est surtout le profil qui est différent, avec une baisse plus prononcée dans les années 1980. En supposant un maintien des salaires mensuels, la part des salaires va donc être affectée. Par rapport au point haut de 1982, sa baisse va intervenir plus tardivement mais la stabilisation se fait à un niveau équivalent à celui

des années de forte expansion. La leçon à tirer de cet exercice est que la durée du travail est la variable clé articulant l'évolution de l'emploi et donc du chômage d'un côté, et le partage des revenus de l'autre.

Cette interprétation attribuant à la réduction de la durée du travail un rôle essentiel dans la dynamique de l'emploi s'appuie sur les créations record enregistrées lors du passage aux 35 heures, et en sens inverse sur

la panne de l'emploi entre 2002 et 2005 qui s'accompagne d'une stabilisation de la durée du travail. Elle s'oppose à une lecture faisant de la baisse du coût du travail le moteur des créations d'emploi. L'étude la plus rigoureuse⁽²⁾ conclut à un effet modéré des mesures d'allègements de cotisations : en 1997, elles auraient accru de 118 000 à 140 000 le nombre d'emplois peu qualifiés. Mais elles auraient aussi réduit les emplois qualifiés, de telle sorte que « l'effet net sur l'emploi total reste modéré avec 60 000 à 80 000 emplois supplé-

suffisante



mentaires en 1997 ». Durant la période d'instauration des 35 heures, le coût du travail a été à peu près maintenu constant : au-delà d'une bonne conjoncture, le surcroît d'emplois créés peut être imputé à la réduction du temps de travail.

Avec le plein emploi, quelle durée du travail ?

Après tout, le chômage et le temps partiel sont aussi des formes de réduction du temps de travail. La durée du travail est donc toujours la variable d'ajustement entre offre et demande de travail, et la question n'est pas de savoir si elle baisse mais comment. Pour répondre à cette question, on peut construire une « durée du travail de plein emploi » en répartissant le nombre d'heures travaillées sur l'ensemble de la population active. En la comparant avec la durée moyenne et avec la durée moyenne des seuls emplois à plein temps, on peut évaluer la contribution du chômage et du temps partiel à l'ajustement sur le marché du travail (graphique 2). ■

MICHEL HUSSON

1) Michel Husson, extrait de : Ires, *La France du travail*, 2009, <http://goo.gl/fpfcBs>
2) Gafsi I., L'Horty Y., Mihoubi F., « Allègement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation », in Méda D., Vennat F. (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, collection Recherches, La Découverte, 2004, <http://hussonet.free.fr/ep2.pdf>

Attendre la croissance POUR LE RETOUR DE L'EMPLOI ?

On ne peut attendre le retour au plein-emploi d'un retour de la croissance du PIB. Dire cela revient à expliciter les liens qui existent entre la croissance et l'évolution de l'emploi, mais aussi à expliciter le véritable sens, derrière les discours, des politiques néolibérales de l'emploi mises en œuvre par les gouvernements de l'Union européenne.

À l'échelle de quelques années, l'évolution de l'emploi suit effectivement globalement celle du PIB. Entre 1994 et 2004, on observe une assez grande corrélation entre les deux si on compare les principaux pays industrialisés : ceux qui ont la croissance du PIB la plus importante sont aussi ceux dont l'emploi connaît le plus grand dynamisme.

Les chiffres des dernières années

Si on considère les conséquences de la récession de 2008-2009 en terme de chômage, cette relation semble également vérifiée. Mais elle semble l'être moins à la hausse qu'à la baisse, en tout cas sur la période récente : depuis 2005, les phases d'accélération de la croissance semblent avoir moins d'effet positif sur l'emploi qu'avant. En revanche, pour la France, on a pu observer que la

période de reprise de la croissance de la fin des années 1990 a été beaucoup plus créatrice d'emplois que les précédentes ou les suivantes. Il est donc intéressant d'examiner ce que cette période a de particulier.

Il apparaît donc que, si l'évolution de l'emploi est sensible à la conjoncture, on ne peut pas attendre sur le long terme une résorption durable du chômage. On a pu calculer qu'aujourd'hui en France, alors que la croissance est de 0,2 % pour 2014, elle devrait être de 2 % sur une durée suffisamment longue pour seulement recommencer à créer des emplois. Une croissance de nature à revenir au plein-emploi serait donc aujourd'hui insoutenable et se heurterait alors à la contrainte écologique. Mais surtout, la relation entre croissance et emploi n'est pas univoque ni directe. Elle passe par deux variables intermédiaires centrales : le

Suite page 8



Suite de la page 7

rythme des gains de productivité et la durée moyenne du travail.

Qui produit les richesses ?

Il faut se rappeler que contrairement à ce qu'affirment les économistes dominants, seul le travail humain peut générer de la croissance et des richesses nouvelles : le capital ne produit rien du tout ! Quand on parle de gains de productivité, il s'agit donc de la productivité du travail : quelle production on obtient avec une certaine quantité de travail (calculée en heures de travail pour la productivité horaire). Or on voit sur le tableau ci-dessous (pour la France) que le rythme en moyenne annuelle de croissance de la productivité du travail suit à peu près celui de la croissance du PIB : supérieur à 5 % pendant les « Trente Glorieuses », inférieur d'environ la moitié pendant les périodes suivantes. Or les années 1950-1974 étaient une période de quasi plein-emploi, alors que les années 1980 ont vu apparaître un chômage de masse qui n'a presque jamais reculé depuis.



PHOTO: AFP

La France est plombée par une croissance atone et un chômage record.

Une variable déterminante, entre la croissance du PIB, les gains de productivité du travail et l'emploi, est donc la durée moyenne du travail. On voit ici que c'est avant tout grâce à sa réduction (même lente) que la croissance de l'emploi n'a pas été totalement nulle depuis le début des années 1990. Et l'accélération de cette réduction du temps de travail, conséquence du passage au 35 heures, a assuré les créations massives d'emplois de la fin des années 1990, comme l'a montré Michel Husson⁽¹⁾, en dépit de toutes les limites des lois Aubry.

La politique néolibérale de l'emploi

Tous les gouvernements affirment attendre du retour de la croissance celui de l'emploi. Il leur est évidemment impossible de tenir un autre discours puisqu'il s'agit d'entériner

comme intangible la norme de répartition des revenus que quarante ans de néolibéralisme ont instauré : les salaires doivent croître moins vite que les gains de productivité du travail, de façon à garantir la pérennité des dividendes des actionnaires. Mettre en œuvre une véritable réduction du temps de travail, sans perte de salaire, reviendrait à remettre en cause cette norme.

En réalité, nous sommes confrontés à des politiques économiques qui, en France comme dans le reste de l'Union européenne, ne cherchent pas la croissance du PIB, et mettent en œuvre au contraire des mesures d'austérité qui ne peuvent qu'aboutir à une spirale récessive. La stratégie de l'emploi véritablement mise en œuvre (notamment dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi et de la Stratégie de Lisbonne) est toute autre. Elle repose sur le diagnostic selon lequel le chômage de masse n'est pas dû à une insuffisance de créations d'emplois par les entreprises, mais à un mauvais fonctionnement du marché du travail. C'est une grande régression qui va à rebours du progrès social, écologique et féministe. ■

STÉPHANIE TREILLET

CROISSANCE, EMPLOI, DURÉE ET PRODUCTIVITÉ HORAIRE DU TRAVAIL				
Moyennes annuelles (en %)				
Total des branches (hors immobilier)	1950-1974	1975-1989	1990-2007	1950-2007
PIB	5,3	2,4	1,9	3,5
Productivité horaire	5,6	3,1	1,7	3,7
Durée annuelle du travail	-0,8	-0,9	-0,6	-0,7
Emploi	0,5	0,2	0,9	0,5

Source : INSEE

1) Voir notamment Michel Husson *Pour continuer les 35 heures*, Critique communiste, n°173, Été 2004.

QUESTIONS D'ALTERNATIVES

Un retard immense ET L'URGENCE D'UNE RUPTURE

Un enjeu de nos débats, pour la discussion au sujet de l'émancipation qui s'organise dans Ensemble !, nous mène à constater l'immense retard à l'égard de ce qui était possible au milieu du 20^e siècle. Cela est particulièrement vrai pour ce qui concerne le temps de travail et son statut dans la société.

Comment analyser l'approfondissement de la crise du capitalisme ces dernières années ? Des outils théoriques de compréhension semblent souvent se cantonner à des

« commentaires ». Mon observation m'incite à poser une question : en quoi avons-nous et avons-nous à tenir un rôle pour la transformation de notre société ?

Retour sur quelques débats

Notre génération (pour les plus âgé.e.s !) est passée à côté des enjeux il y a bien 50 ans. Retissons ces liens.

Dès 1960, Pierre Naville⁽¹⁾ et André Gorz mettent à l'ordre du jour une idée force : les conditions de la production rendent possible une baisse massive du temps de travail et la réorganisation de tous les temps sociaux. La semaine de 35 heures, démontre l'un (en 1958), tandis que l'autre affirme un but : « que ce ne soit plus

le temps de travail mais le temps libre qui devienne l'étalon de la richesse » (1963)⁽²⁾. Et, dès avant le Mai français, la Tchécoslovaquie a vécu une mobilisation autogestionnaire (le « printemps de Prague »). Le Parti communiste y adopta un texte de réorientation des conditions du développement industriel, économique, social, écologique et politique. Les syndicats optent alors pour une autogestion des entreprises qui se substituerait à la gestion bureaucratique... Au mois d'août, les troupes du Pacte de Varsovie interrompent ce processus. Les chars russes auraient-ils, avec bien des espoirs, écrasé aussi en partie nos capacités d'analyse ?

1) P. Naville, *Vers l'automatisme social ?*, Gallimard.
2) A. Gorz, *Stratégie ouvrière et néo-capitalisme* (Seuil).

Suite page 10



PHOTOS: D. R.



66

Ce seuil pourra donc être remonté de 35 heures actuellement à 36, 37 heures ou même au-delà. Une décision qui va abaisser le coût du travail et dont se féliciteront Gattaz et Emmanuel Macron.

99

Suite de la page 9

Les éditorialistes de droite s'étaient résignés à une baisse du temps travaillé, même à la semaine de 30 heures³⁾.

Une longue régression

Mais une défaite du mouvement ouvrier, sociaux-démocrates et syndicats, liée à un rapport de forces mondial, a permis aux néolibéraux de profiter de l'effondrement du « bloc de l'Est ». Quand les gouvernements de Chirac et de Giscard firent des concessions dues à la grande peur provoquée par la grève générale de 1968, il y eut le retournement, auquel « la gauche » a choisi de s'adapter. Dès 1983, Pierre Mauroy, Premier ministre et dirigeant de la II^e Internationale, a déclaré « une partie des chômeurs est sans solution car tel est le résultat de leur inadaptation au monde moderne ». On a alors inventé les études sur « l'employabilité ». Nous en sommes aux projets de ce gouvernement qui sert le MEDEF. Hollande, Valls et Rebsamen ont sans doute décidé la fin des 35 heures légales. À compter du 1^{er} juillet prochain, chaque entreprise (ou branche) pourra « fixer par accord » le seuil de déclenche-

ment du mécanisme des heures supplémentaires. Ce seuil pourra donc être remonté de 35 heures actuellement à 36, 37 heures ou même au-delà. Une décision qui va abaisser le coût du travail et dont se féliciteront Gattaz et Emmanuel Macron.

Défricher de nouveaux chemins

Il existe donc une ligne de descente sans fin, mais aussi des propositions nouvelles.

Soyons attentifs à une publication de syndicalistes, d'économistes et de sociologues allemands, qui posent cette question de réorganisation sociale globale des rapports sociaux⁴⁾ : « *une réduction du temps de travail à 30 heures par semaine est nécessaire et urgente. Le temps de travail moyen en Allemagne est de toute façon aujourd'hui déjà en moyenne de 30 heures par semaine, mais le travail est réparti de manière inégale*⁵⁾. » « Près d'un million de travailleurs pauvres y font aujourd'hui des semaines de 50 heures et plus pour gagner un revenu suffisant pour vivre. De plus en plus d'actifs doivent recevoir, malgré un emploi,

des allocations sociales en complément. Et ceux qui n'ont rien aujourd'hui sont aussi promis à la pauvreté quand ils arriveront à l'âge de la retraite ».

Reprenons l'offensive avec des revendications renouvelées. La réaffirmation, par la CGT, de l'actualité d'une baisse du temps de travail vers la semaine de 32h y encourage. Elle relance le débat pour la sécurité sociale professionnelle, garantissant travail et revenus décents tout au long de la vie⁶⁾. Liées à la volonté d'une égalité des salaires des femmes et des hommes, elles peuvent parler aux salarié.e.s comme aux précarisé.e.s, aux jeunes sans qualification reconnue par le patronat comme aux intermittent.e.s.

Remise en cause des droits du salariat, ou reprise des exigences d'une si longue actualité ? Au lieu de pleurer de nostalgie, n'oublions pas pour envisager le dépassement que le présent et l'avenir s'écrivent « au futur antérieur ». ■

PIERRE COURTS-SALIES

3) Régis Paraque, *La semaine de trente heures*, Seuil, 1967. Il était chroniqueur aux Echos et professeur à (HEC).

4) Lettre ouverte aux syndicats et aux partis politiques, pour une réduction du temps de travail à 30 heures par semaine.

Appel signé en mars 2013 par plus de cent économistes, chercheurs, responsables syndicaux et quelques personnalités politiques de gauche ou indépendantes (Die Linke, SPD ...)

5) 26 % des actifs allemands, et 45 % des femmes, travaillent à temps partiel, contre 17 % en France, 30 % pour les femmes (source : Eurostat)

6) Portées par la CGT, la FSU et Solidaires, ces revendications sont objet de formulations en partie contradictoires. Elles portent une dimension de remise en cause de la notion de force de travail jetable et un souci de contrôler les institutions de formation afin qu'elles ne soient pas un leurre sélectif mais un vrai moyen de faire progresser les qualifications existantes.

RTT : UNE PERSPECTIVE SEXUÉE

La réduction du temps de travail est-elle suffisante pour réduire les inégalités femmes/hommes dans la société actuelle ? Ou ne constitue-t-elle qu'un levier parmi d'autres ? Quelles solutions envisager ?

Les acquis successifs n'ont pas remis en cause la division sexuée du travail, ni les rôles sociaux, ni la prise en charge des enfants, des personnes handicapées ou âgées par les femmes. L'essentiel des tâches ménagères, du souci d'organisation de la vie familiale, du lien intergénérationnel repose sur elles. Pourquoi en irait-il autrement avec une nouvelle phase de réduction du temps de travail ? La subsistance du patriarcat (double journée de travail), de l'exploitation

salariale (division sexuée du travail et surexploitation), de l'oppression des femmes (inégalités, violences) constituent un triptyque qui reste malheureusement d'actualité.

Les mécanismes multiples de l'oppression des femmes au travail

Il faut donc partir de cette réalité et adopter une perspective sexuée dans toute notre analyse : où se nichent les inégalités, par quels dispositifs sont-elles rendues possibles, comment y remédier ?

Premier constat : parler des salariés en général n'a guère de sens, parce que la place des femmes et des hommes dans le monde du travail n'est pas la même. Les inégalités salariales se nichent à la fois dans la concentration du travail des femmes dans 12 familles professionnelles sur 86 (52 % des femmes salariées), et dans la nature de ces « choix » (secré-

tariat et services administratifs, vente, soin, éducation et nettoyage). Nous visons là le rôle du système éducatif, sa responsabilité dans la transmission d'une approche égalitaire de la place des filles et des garçons dans la société et dans l'orientation professionnelle.

Les inégalités se nichent ensuite dans la sous-évaluation des qualifications de ces métiers. Il en résulte la non application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Il reste toujours globalement 27 % d'écart de salaires F/H. Nous visons là la responsabilité des syndicats à imposer une révision des grilles de classification des métiers à dominante féminine et leur revalorisation qui permettra à terme de favoriser la mixité de ces emplois.

Elles se nichent enfin dans un temps de travail réduit : 30 % de femmes à temps partiel contre 7 % d'hommes, 80 % du temps partiel occupé par les femmes. Pour celles-ci

Suite page 12



PHOTOS: D. R.

27 %

C'est l'écart de salaires F/H. Une révision des grilles de classification des métiers à dominante féminine et leur revalorisation permettra à terme de favoriser la mixité de ces emplois.



Suite de la page 11

l'enjeu de la RTT n'est pas la réduction du temps de travail, mais son accroissement. La définition même de ce qui doit être compris dans le temps de travail, (temps de déplacement pour le travail fractionné, temps d'habillement) en prend d'autant plus d'importance. Nous visons là un enjeu directement politique : qui décide du droit du travail, des principes auxquels il doit se conformer et des moyens de son application ?

On ne peut sous-estimer les difficultés propres aux femmes immigrées, pour qui avoir un emploi, quel qu'il soit, revêt une importance vitale, et sont particulièrement exposées à une exploitation éhontée.

Le temps libre pour quel usage ?

Deuxième constat : la problématique du niveau de salaire est d'une extrême acuité pour les femmes. La RTT certes, mais avec quel revenu ? Pour les femmes élevant seules leurs enfants, un changement de société incluant des services publics renforcés et aux tarifs accessibles reste la condition de l'indépendance. Pour celles vivant dans la précarité et avec un temps de travail très fractionné, comme les caissières, voire avec des employeurs multiples, comme les aides à domicile, les salariées du nettoyage, une RTT insuffisamment rémunérée ne permettrait pas de trouver l'énergie de lutter pour de meilleures conditions de travail.

Troisième constat : le temps libéré n'implique pas la même utili-

sation par les femmes et par les hommes. Si libérer du temps signifie pour elles le consacrer à garder leurs enfants, peut-on parler de temps libre ? Le ménage est-il vécu comme une tâche aussi créatrice que le bricolage ? Si les tâches ne sont pas mieux partagées dans les couples, à qui va vraiment profiter ce temps libre ?

Changer la vie !

L'enjeu est bien de réintroduire de la qualité de vie, réintroduire de l'humain là où seule l'économie compte, mettre en place des mécanismes sur lesquels la population ait prise. Pour que l'égalité F/H progresse, il ne peut y avoir qu'une seule méthode : toujours nous poser la question, au moment de faire des propositions, de leurs conséquences pour les femmes.

L'utilisation du temps libéré dans les entreprises, la mise en œuvre de mesures d'autogestion, d'intervention sur le contenu du travail permettent-elles aux femmes salariées de s'investir à égalité ? Leur parole est-elle écoutée ? Les difficultés de conciliation des différents temps de vie

entendues ? Souvenons-nous de la lutte des LIP, et des difficultés exprimées par les femmes à être reconnues comme des militantes à part entière.

Dans la vie sociale peuvent-elles participer à égalité à la définition des besoins, en proposant des projets, en les élaborant et en suivant leur réalisation. L'introduction des usages partagés correspond-il à un besoin ? Si oui, sur quel type de biens ? Comment peuvent-ils permettre un plus dans l'auto-organisation, rajouter à la convivialité ? Les citoyennes et les citoyens ne s'impliquent que ponctuellement, sur des sujets précis, en général parce qu'elles et ils veulent maîtriser la durée de leur investissement propre.

Dans nos chartes municipales, nous avons beaucoup insisté sur l'implication de chacun dans la définition des projets et le contrôle des budgets locaux, sur la nécessité de formation que cela suppose, sur la mise en place de lieux d'échanges et de décisions avec des budgets participatifs. Voilà une bonne utilisation du temps libéré, pour faire progresser ses projets et voir le bout de leur réalisation. ■

ALINE CHITELMAN



PHOTO: D. R.

“ **Elles se nichent enfin dans un temps de travail réduit : 30 % de femmes à temps partiel contre 7 % d'hommes, 80 % du temps partiel occupé par les femmes.** ”

Sur quelques enjeux juridiques

DU TEMPS DE TRAVAIL

Les règles qui régissent le temps de travail poursuivent trois finalités. La première et la plus immédiate est de fixer la mesure du salaire. Le temps définit en effet la rémunération reçue par le salarié en contrepartie de son travail. La deuxième visée du droit du temps de travail est la préservation de la santé des travailleurs. À cette fin, le droit fixe des durées maximales de travail et des durées minimales de repos. Hors de ces limites, la santé des travailleurs serait jugée atteinte. Enfin, de manière plus lointaine, le droit du temps de travail constitue un levier de la lutte contre le chômage.

Ces différentes finalités éclairent les transformations subies par le droit du temps de travail. À l'origine, toutes concourraient à l'idée de son abaissement, que ce soit pour amoindrir l'assujettissement des salariés, mieux préserver leur santé, ou lutter contre

En fixant des limites horaires au travail, le droit du travail borne l'exploitation. Loin de s'engager dans une baisse du temps travaillé, le droit vise à garantir la santé des salariés au travail.

le chômage. Aujourd'hui, l'une de ces finalités a pris le pas sur les deux autres. Deux mouvements parallèles l'expliquent.

L'articulation entre loi et contrat

En premier lieu, le droit du temps de travail est un laboratoire de la déréglementation du droit du travail dans son ensemble. Il a été la porte d'entrée dans laquelle s'est engouffrée la remise en cause, d'abord des rapports entre la loi et la négociation collective, puis des rapports entre accords collectifs. Historiquement, la subordination du salarié autant

que l'égalité entre salariés a justifié l'adoption de lois impératives, sans pour autant ôter aux salariés la faculté d'obtenir par la négociation (et la lutte) des droits nouveaux et des avantages plus favorables que la loi. Certains domaines échappent à la négociation collective, tels que le droit pénal, l'organisation de la justice, la compétence des inspecteurs du travail, etc. Ce pré-carré de l'Etat, appelé ordre public absolu car l'accord collectif y est absolument exclu, demeure l'exception. Le principe reste la négociation collective en vue de l'acquisition de nouveaux droits aux salariés.

Il en résulte une certaine articulation entre la loi – qualifiée alors d'ordre public social – et les accords collectifs. Cette articulation est fondée sur le principe de faveur, en vertu duquel seuls les avantages conventionnels plus favorables aux



PHOTOS: D. R.

Suite page 14



Suite de la page 13

salariés sont voués à se substituer à la loi. Cette partition entre ordre public absolu et ordre public social existe toujours, mais ne cesse d'être mise en cause. Cela remonte à l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés. Pour la première fois un accord collectif est habilité à déroger la loi, même en étant moins favorable, à la condition de ne pas avoir fait l'objet d'une opposition majoritaire. L'exigence majoritaire est ainsi devenue la principale justification à ce qu'un accord collectif puisse déroger à la loi et priver les salariés de leurs droits légaux. Ce vernis de légitimité électorale est venu en renfort de l'idée selon laquelle la norme sociale négociée et la plus décentralisée serait plus légitime que la norme imposée et centralisée. L'apparition de l'exigence majoritaire a suffi à faire sauter le verrou !

Depuis, l'État n'a pas cessé d'accroître les domaines ouverts aux

accords dérogatoires, abandonnant à bon compte sa responsabilité aux interlocuteurs sociaux. Et à mesure que le centre de gravité de la négociation collective s'est déplacé vers l'entreprise, les syndicats ont perdu leur capacité de résistance, non seulement parce qu'ils sont plus exposés au pouvoir patronal, mais aussi parce que le chantage à l'emploi y est le plus fort.

La dimension européenne du droit du temps de travail

En second lieu, les réformes en matière de temps de travail ont subi l'influence de l'Union européenne. D'une part, celle-ci est intervenue au nom de la préservation de la santé des travailleurs pour établir des garanties minimales (art. 153 TFUE). Ainsi sont nées les directives 93/104 et 2003/88. D'autre part, elle est intervenue dans le cadre de la stratégie coordonnée pour l'emploi (SCE) : l'Union fixe des lignes directrices que les États doivent

réaliser et sur la base desquelles leur politique sociale est évaluée. En 2000, la SCE commandait la réduction du temps de travail pour lutter contre le chômage. Cette perspective a depuis été abandonnée à la faveur de la déréglementation du droit du licenciement et de l'abaissement du coût du travail. Or, celui-ci implique, à l'inverse d'une politique de réduction du temps de

travail, une augmentation et une intensification du temps de travail. D'où un retour de manivelle une fois la droite revenue.

Que reste-t-il en bout de course ? Des règles négociées au niveau de l'entreprise visant à l'intensification du travail et dont la seule limite est le respect du droit fondamental des travailleurs à la santé et à la sécurité. Ces deux facteurs conjugués expliquent comment le droit du temps de travail s'est progressivement ordonné autour du droit à la santé et pourquoi ce droit fondamental est la principale limite imposée aujourd'hui aux États et au patronat. C'est du moins ce que révèlent les luttes juridiques qui sont menées actuellement sur les forfaits-jours. Six conventions collectives de branches, dont certaines importantes comme celle du commerce de détail et de gros, du bâtiment et des travaux public ou encore celle des industries chimiques, ont été annulées alors même qu'elles respectaient l'habilitation légale à déroger. Cependant, selon les juges, elles n'apportaient pas de garanties suffisantes pour assurer l'effectivité du droit des travailleurs à la préservation de leur santé. Les salariés ont ainsi pu obtenir le paiement des heures supplémentaires qu'ils auraient dû percevoir en application des dispositions légales. On le voit bien dans cet exemple ; l'inscription du droit du temps de travail dans le seul sillon de la santé au travail ferait presque oublier l'enjeu pour les salariés, à savoir la répartition de la valeur, la captation capitaliste de leur temps de vie et l'assujettissement qui en résulte. ■

JOSEPHA DIRRINGER



PHOTO: D. R.

Temps de travail et CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon un récent sondage BVA (dont les résultats confirment ceux des années passées), 79 % des français pensent qu'alléger les « charges » pour les entreprises est un moyen efficace de lutte contre le chômage. Ils sont, en revanche, 73 % à juger inefficace une nouvelle réduction du temps de travail pour diminuer le chômage. Nous partons donc de loin pour relancer une perspective de réduction du temps de travail créatrice d'emplois...

Fragmentation des temps de travail

En même temps, une majorité de salariés considère les 35 heures comme un acquis : toutes les offensives visant à les remettre en cause se sont heurtées à une volonté de leur préservation. Mais ce sentiment est ambivalent. Pour certains salariés, notamment des petites entreprises, le temps de travail n'a pas diminué : la baisse de la durée légale a augmenté leur nombre d'heures supplémentaires rémunérées. La remise en cause par le gouvernement Ayraut en 2012 de l'allègement de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et de leur non-imposition, a donc été très mal vécue par ces salariés. Cette mesure était pourtant prise au nom du partage du travail, et soutenue par les organisations syndicales...

Et pour une majorité de salariés, la loi Aubry de 2000 a certes introduit la réduction de la durée légale du travail à 35 heures, mais aussi son corollaire : l'aménagement du temps

de travail, avec une flexibilisation accrue des horaires par des modalités de réduction du temps de travail négociées branche par branche, entreprise par entreprise. Dans de nombreux accords, ces modalités peuvent même être différentes selon les catégories de salariés : nombre de jours travaillés dans l'année (cadres) ; modulation annuelle avec variation de la durée hebdomadaire de travail sur l'année (ouvriers) ; durée hebdomadaire supérieure à 35 heures, avec acquisition de jours RTT (employés).



PHOTO: D. R.

Cette « explosion » des différentes modalités d'aménagement du temps de travail entreprise par entreprise, voire au sein d'une même entreprise, a entraîné une remise en cause des collectifs de travail, et une réelle difficulté à porter des revendications communes en matière de durée du travail.

Penser ensemble vie au travail et vie personnelle

La réduction du temps de travail a été l'occasion pour les patrons de mettre en œuvre la flexibilité accrue des horaires pour assurer une organisation « optimale » (selon eux) de la production : flux tendu (en fonction

de la commande) ; allongement de l'amplitude d'ouverture des commerces ; utilisation des NTIC (nouvelles technologies d'information et de communication) effaçant la frontière entre temps de travail et temps personnel (l'UGICT-CGT a lancé une campagne pour le « droit à la déconnexion » introduit d'ailleurs dans certaines conventions collectives).

La flexibilité a entraîné une dégradation des conditions de travail par l'intensification du travail, mais aussi une dégradation des conditions

d'organisation de la vie personnelle (transports, gardes d'enfants ...), de plus en plus subordonnée au temps imposé par l'employeur. La conciliation vie au travail-vie personnelle est d'ailleurs un sujet de mécontentement pour les sala-

riés, notamment les femmes, une majorité estimant que leur employeur ne prend aucune mesure pour la favoriser.

Pour une nouvelle réduction du temps de travail, reprendre l'offensive devrait impliquer dans le même temps un débat approfondi avec les salariés et les organisations syndicales sur de nouvelles organisations du temps de travail (et donc des organisations différentes de la production de biens et de services à débattre dans la société), leur offrant la garantie d'une amélioration de leurs conditions de travail et de recrutements durables de salariés à temps plein et non précaires. ■

FRANÇOISE GUYOT



« La RTT est un unificateur social »

► *Comment expliquer qu'à gauche, mais surtout au PS, on ne fait plus de la RTT un axe de propositions, ni pour étendre les 35 h et les améliorer, ni pour aller vers les 32 h comme votre rapport le préconise ?*

Je ne me l'explique pas ! C'est en effet assez incompréhensible, comme si ce n'était plus un sujet. Il n'y a pas forcément d'opposition, il y a un silence, y compris dans mon propre courant (Vive la gauche, motion B) dans le Parti socialiste. Il y a un accueil très favorable pour discuter d'un autre type de croissance, écologique, respectant la transition énergétique nécessaire. Mais la réduction du temps de travail ne figure plus à l'agenda. Dans le programme du Front de gauche pour 2012, il y avait certes un passage sur la RTT, mais avouez qu'elle n'a pas été entendue non plus ! Et je remarque aussi que la CFDT, en pointe sur ce sujet dans les années 1990, ne l'est plus aujourd'hui. D'ailleurs, il faut savoir que ce n'est pas le groupe socialiste qui a demandé un rapport d'information, mais le groupe UDI. Il faut se rappeler qu'avant les lois Aubry, c'est la droite centriste avec la loi De Robien qui avait lancé un mécanisme de RTT non généralisé (10 % de baisse du temps de travail, 10 % d'emplois en plus). Moins de 500 entreprises en ont profité. Lorsque le groupe UDI a lancé l'idée d'un rapport parlementaire, nous en avons discuté entre socialistes à la commission des affaires sociales, et j'ai été la seule volontaire. Je me suis retrouvée rapporteure.

► *Quelles sont selon vous les insuffisances les plus importantes des lois Aubry ? Faut-il mieux garantir les salaires ?*

Encadrer beaucoup mieux l'intensification du travail ?

Le partage du temps de travail se fait de toute façon, mais de la pire des manières. Je crois que le meilleur terme est de parler de « répartition » du temps de travail. Mais il faut que ce soit discuté et négocié avec les salariés. Par exemple, je pense que la semaine de 32 heures en 4 jours annoncée de manière générale n'est pas une bonne réponse. A mon avis, la règle est que la plage de temps gagné « fasse sens » pour les intéressés. Et cela peut être de différentes façons.



Pour certains, le temps passé avec les enfants est très important, mais en même temps, on ne note aucun progrès dans le partage égalitaire des tâches ménagères. Autre exemple : pourquoi vouloir à tout prix que le ménage dans les entreprises soit fait en « invisibilité » très tôt le matin ou très tard le soir, ce qui oblige à des horaires ingérables si on a des enfants ? En ce qui concerne les modulations du temps de travail, nos auditions montrent que les salariés concernés sont surtout demandeurs de prévisibilité, plus que d'un rejet pur et simple. Sur le gel des salaires, ou une moindre

progression des salaires contre une baisse du temps de travail, je remarque qu'en Allemagne, c'est un échange qui est mieux accepté. Il me semble qu'il faudrait accepter que certains salaires progressent moins, pour que tout le monde puisse avoir accès au travail. Mais pas en-dessous d'un certain niveau. Pour les lois Aubry, les patrons ont bénéficié de baisses de charges. Mais depuis, on leur a tellement fait de cadeaux qu'on ne voit pas comment on pourrait encore en ajouter. Il faut au contraire améliorer les conditions de travail. En Suède, on estime qu'un investissement d'un euro pour les conditions de travail en rapporte trois finalement ensuite. On en est loin en France.

► *Aujourd'hui, alors que la RTT revient à l'ordre du jour, comment agir entre forces de gauche, mouvement syndical, associations de chômeurs, pour faire de cette proposition une nouvelle exigence qui s'impose à un gouvernement ?*

Il y a une bataille culturelle à mener. Il faudrait d'abord commencer par débattre entre ceux que la question intéresse. J'ai demandé à François Rebsamen, ministre du travail, d'être nommée « parlementaire en mission » sur cette question pour prolonger le travail engagé. J'attends sa réponse. Cela permettrait d'envisager de nouvelles auditions, par exemple celle de la CGT pour revoir comment elle envisage sa campagne. La question politique est de vivre dignement avec un emploi pour toutes et tous. De réduire les inégalités entre femmes et hommes, d'avoir du temps pour être aussi citoyen. La réduction du temps de travail doit être une œuvre collective, elle est un unificateur social et citoyen. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR JEAN-CLAUDE MAMET

Dans le commerce, LE TEMPS DE TRAVAIL FLEXIBLE...

L'application concrète des lois Aubry dans certains secteurs a entraîné une dégradation des conditions de travail : l'exemple du commerce et des services est un des plus éclairants...

Dans le commerce et les services, la réduction du temps de travail a disparu des revendications syndicales depuis la loi du 19 janvier 2000. En se contentant de fixer un cadre et de renvoyer à des accords collectifs, la loi Aubry 2 a soumis les salariés des secteurs les plus précaires à leurs rapports de forces locaux. Dans le commerce, le taux de syndicalisation n'excède pas 2 %. Dans les entreprises, le salariat est éclaté dans des établissements de petite taille et est soumis à des statuts hétéroclites. De nombreux métiers sont réservés à la sous-traitance (sécurité, ménage, démonstration). Le *turn-over* est très élevé, dépassant les 100 % annuels dans certaines enseignes de la restauration rapide.

De plus, en prétendant permettre la conclusion d'accords dits « gagnant-gagnant », la ministre du travail de l'époque a ouvert la voie à un blocage des salaires, déjà très bas, et à un accroissement de la flexibilité sous la forme d'une annualisation du temps de travail.

Effets pervers des lois Aubry

Les garde-fous mis en place pour limiter cette flexibilité ont volé en éclats dans les accords collectifs, la loi elle-même prévoyant un système de dérogation. La signature d'un accord RTT en 2001 dans l'habillement succursaliste (entreprises de vente de vêtements comportant plus de 4 établissements) constitue, à ce titre, l'un des pires exemples que l'on puisse rencontrer.

Globalement, la situation des salariés s'est dégradée : les salaires sont restés bloqués plusieurs années et les cadences de travail se sont accrues. Les 35 heures ont vu l'accélération de la déqualification et l'instauration d'une polyvalence sans contrepartie qui a permis de « boucher les trous » laissés par la RTT.

Il n'est pas exceptionnel de constater une diminution de l'effectif à temps plein dans les établissements à l'issue du processus de mise en place des 35 heures. Si, bien sûr, cette diminution ne peut être intégralement imputable à la loi Aubry et à la flexibilité supplémentaire

qu'elle a introduite, la modulation en fonction des flux d'activité y a fortement contribué.

La nécessité d'un cadre national

Ce danger, nous le pointions dès le début des débats qui ont suivi l'arrivée au pouvoir de la gauche, en 1997. Dans plusieurs tribunes parues dans la presse, nous insistions sur la nécessité d'un cadre global contraignant, inscrit dans la loi et notre refus de toute modulation du temps de travail.

Aujourd'hui encore, si l'on veut redonner de la crédibilité à la revendication d'une réduction massive du temps de travail, il faut exiger un cadre législatif contraignant sur les conditions de sa mise en œuvre, notamment en matière d'embauches et de politique salariale. Les adaptations nécessaires pour certains types d'entreprises (les plus petites, par exemples) ou pour certaines activités devront, dans la mesure du possible, être réglées dans des décrets d'application, à l'instar de ce qui s'est produit après la mise en place des 40 heures.

Enfin, la présence massive de salariés, en grande majorité des femmes, qui subissent un temps partiel imposé, nécessite de prévoir un dispositif spécifique pour ce type de contrat : l'effectivité du droit de passage à temps plein (qui serait rendu plus facile du fait de la diminution du temps de travail) et, a minima, une augmentation des salaires proportionnelle à la réduction du temps de travail d'un temps plein. ■

KARL GHAZI



Des salariés du secteur de la propreté lors de la manifestation du 1^{er} Mai à Bordeaux.



La RTT dans un HÔPITAL

A l'hôpital, les modalités de la baisse du temps de travail sont un enjeu de débats et de luttes. Mais baisse de la durée hebdomadaire ou du nombre de jours travaillés, c'est le travail qui s'intensifie.



PHOTO: D. R.

Aux élections professionnelles de décembre 2014 notre hôpital psychiatrique comptait 2 581 agents et environ 150 médecins. En 2002 au moment de l'application des 35 heures, un fort mouvement des personnels eut lieu pour réclamer : la réduction sous forme de 20 jours de RTT et non sous forme de réduction quotidienne du temps de travail, avec embauches correspondantes, soit 200 agents (10 % des effectifs). Nous avons eu la création de 100 agents, soit 5 %. Ce qui correspond à la moyenne de

compensation obtenue nationalement dans les hôpitaux de France.

Réduire la durée hebdomadaire ou le nombre de jours ?

La revendication que nous portions à l'époque et depuis de longues années était la réduction de la journée de travail mais les assemblées de salariés ont majoritairement demandé la compensation sous forme de jours de RTT. Les salariés ont choisi de garder la journée de 8 heures 20 car le personnel, en majorité des femmes,

préfèrent des jours RTT à prendre pour être avec leurs enfants durant les petites vacances scolaires...

Les personnels ont été satisfaits de réduire leur temps de travail sans réduction de salaire. Beaucoup de titulaires ayant auparavant choisi de travailler à 90 % ou à 80 % sont passés à temps plein. Mais la non compensation des effectifs a également provoqué de grandes déceptions : la RTT s'est accompagnée de restructuration de services pour faire des économies. Des temps de pause ont été supprimés, des relèves écourtées. Le travail s'est intensifié. La loi des 35 heures prévoyait aussi l'extension des heures d'ouverture au public mais dans la majorité des situations, les restrictions ont été imposées sans répondre aux besoins de la population.

Aujourd'hui, la grande majorité du personnel travaille sur la base de 40 heures de travail hebdomadaire et bénéficie d'une réduction du temps de travail sous forme de 20 jours de

66

Les salariés ont choisi de garder la journée de 8 heures 20 car le personnel, en majorité des femmes, préféraient des jours RTT à prendre pour être avec leurs enfants durant les petites vacances scolaires...

99

AL PSYCHIATRIQUE

RTT. Quelques unités travaillent 36 heures et 38 heures et ont respectivement 12 ou 16 jours de RTT. Plus de 900 personnes travaillent en équipe et une grosse majorité avec un roulement de 8 heures, 20 jours RTT et une compensation en repos récupérateur. 108 cadres paramédicaux travaillent au forfait quel que soit leur nombre d'heures hebdomadaires, avec 20 jours de RTT. Enfin 180 personnes travaillent de nuit, principalement des aides-soignant.e.s et infirmier.e.es sur une base de 9 heures par nuit et 32 heures 30 hebdomadaires. Quelques unités sont passées au travail en 12 heures.

Les questions en débat aujourd'hui

Cette question du travail en 12 heures est un vrai débat. Malgré toutes les explications données sur les conséquences sur la santé avec des expertises de CHSCT à l'appui et malgré le bilan de celles et ceux qui travaillent en 12 heures (manque de temps de relève, destruction de la notion d'équipe, perte de connaissance de la vie du service), de jeunes professionnels acceptent et demandent à travailler en 12 heures. Cela divise les personnels entre ceux qui refusent ce type d'horaires et d'autres, notamment des jeunes, qui veulent les 12 heures pour faire autre chose à côté (reprise d'étude, garde d'enfants, habitation éloignée et souhait de limi-

ter les déplacements, double emploi...).

C'est la conséquence de l'absence de discours qui prenne réellement en considération le travail fait. Les seuls discours que nous entendons sur la santé, ce sont des logiques comptables de recherche d'économies. Il n'y a eu aucun discours public sur la psychiatrie, excepté à Grenoble lorsque N. Sarkozy s'est exprimé à l'occasion d'un drame.



Le double emploi, victoire du « travailler plus pour gagner plus »

La situation de double emploi ne concerne pas toutes les professions : ce sont principalement les infirmiers qui font quelques nuits dans les hôpitaux ou cliniques en manque de personnel, les aides-soignants, les agents de sécurité pour des gardes

de pompiers volontaires... Le slogan de Nicolas Sarkozy est passé en partie dans les têtes et a cassé la dynamique collective pour revendiquer de travailler moins pour travailler tous !

Une dernière remarque sur les heures supplémentaires : pendant quelques années la direction a donné la possibilité de faire des heures supplémentaires, faisant ainsi la démonstration que c'était « possible », que les agents n'étaient pas trop fatigués et malgré tout compétents... Aujourd'hui ce système est quasiment bloqué : il est remplacé par des mouvements internes au sein des pôles ou par des intérim. Mais démonstration a été faite qu'on pouvait rallonger le temps de travail !

Pour conclure

La disparition des commissions féminines sur le lieu de travail tant dans la CGT que dans la CFDT, a probablement joué dans le recul de l'action collective en faveur de la RTT quotidienne... Mais aujourd'hui il faut réfléchir sur les lieux de travail avec ces nouvelles données, pour continuer de faire avancer la RTT dans le sens de travailler moins mais travailler tous et mieux. ■

FRANÇOISE CHALON



La RTT dans le secteur non-marchand ET LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

Le boulanger du coin a décidé de fermer aux vacances d'hiver et de printemps en plus de ses 4 semaines en été. L'artisan maçon s'est mis en repos avec son ouvrier le vendredi. La mairie a réduit les horaires d'ouverture de ses bureaux. À France Inter, pendant les vacances scolaires, il y a plein de rediffusions.



Voilà quelques exemples de ce que le passage aux 35 heures a produit dans ces secteurs en marge du capitalisme moderne et mondialisé : Fonctions publiques (5,5 millions de travailleuses), TPE (2,3 millions de salarié-es), entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS 2,3 millions de salarié-es).

La revendication d'une RTT créatrice d'emploi et sans perte de salaire, n'y est pas une simple lutte pour le partage des richesses. Elle y pose deux types de questions : comment effectuer le partage du travail (cas des petites unités de production) et comment financer les embauches nécessaires ? Questions que l'on se doit de résoudre, ces structures représentant au total plus du tiers des emplois salariés.

Partager le travail dans les petites unités

Passer de 35 à 32 heures dans une unité de 10 salarié-es doit arithmétiquement nécessiter d'embaucher 0,9

agent. C'est à dire un temps partiel. Dans certains cas, les lieux de travail sont dispersés, il faut assurer une permanence dans le temps (service à la personne, santé etc.). Ou bien le travail est réparti entre plusieurs activités et qualifications professionnelles. La création d'emplois se complique et ne peut se résoudre par le recrutement d'un temps partiel sauf à modifier l'organisation du travail au détriment des conditions de vie des travailleur-ses.

De fait, les chefs d'entreprise concernés vont avoir tendance à recourir aux heures supplémentaires, à des CDD, à de l'intérim, à des stagiaires et apprentis, ou vont tout simplement réduire leur activité. Soulignons-le, les unités concernées relèvent tout aussi bien de l'artisanat et du commerce, de la petite industrie, du monde des *startup*, d'exploitations agricoles, que du monde associatif voire de professions libérales (pour leur personnel administratif), notamment dans le domaine de la santé et de l'action sociale.

Des solutions plus innovantes sont à inventer :

➤ Il existe déjà les groupements d'employeurs. Quel bilan, quel jugement en tirons-nous ?

➤ La socialisation du secteur des services à la personne (en régie publique ou en Scop) ne permettrait-elle pas, par un regroupement de moyens, de faciliter le partage du travail ?

➤ La socialisation de l'intérim sous forme de groupements de salarié-es ou en régie publique permettrait à la fois d'arracher ces travailleur-ses à l'exploitation des agences d'intérim et de créer un véritable statut de ces « intermittent-es » leur assurant une permanence des ressources et une sécurité sociale professionnelle.

Ces questions sont à approfondir et à travailler pour présenter une alternative aux heures supplémentaires et au travail précaire.

Financer la création d'emplois

Les administrations, les associations, les mutuelles et coopératives

(de consommation comme de production) ne sont pas censées faire des bénéfices. Financer la RTT par prélèvement sur les profits n'y est donc pas possible. Concernant les administrations et associations, elles vivent les unes des impôts et les autres de subventions publiques. Le secteur de la santé quant à lui vit des cotisations des salarié-es. Embaucher signifie donc augmenter les prélèvements obligatoires et pose le problème de fond de la fiscalité et du financement de la protection sociale.

Dans les TPE le-la patron-ne rémunère son propre travail à partir de sa marge bénéficiaire. La réduction de la marge correspond pour lui-elle, à une baisse de la rémunération de son travail. Doit-on acter (et politiquement sommes-nous capables d'imposer) cette baisse en jugeant que les commerçants et artisans sont assez riches ?

L'investissement professionnel des travailleur-ses de ces secteurs

Notons que dans ces secteurs, particulièrement dans le monde de l'économie sociale et solidaire, mais aussi plus généralement dans le travail social, les salarié-es se sentent particulièrement impliqué-es dans leur travail et peuvent avoir tendance à en faire plus gratuitement. La diversité des statuts (salarié-es, indépendant-es et libéraux, petits patrons, bénévoles etc...) rend également la chose plus compliquée, et au final cet investissement professionnel peut éviter d'embaucher. La question du financement est résolue, mais pas celle des conditions de travail et de la création d'emplois. ■

JACQUES PIGAILLEM

Pour la réussite de la RTT : UNE PÉRÉQUATION DE LA RICHESSE PRODUITE !

Pour être socialement acceptable, la RTT ne pourra se faire que sans diminution du salaire mensuel, ce qui signifie une augmentation du salaire horaire. Comme des emplois seront créés en contrepartie, la part des salaires dans la valeur ajoutée augmentera.

Notre propos n'est pas ici de savoir si les actionnaires pourront ou pas encaisser cette hausse – s'ils ne le peuvent pas, c'est que la question de la transformation sociale est posée ! – mais de s'assurer que les unités de production à faible valeur ajoutée pourront absorber cette hausse des salaires. Bref, en admettant que le profit soit absorbé par les salaires, est-ce que toutes les entreprises pourront au moins payer le salaire minimum qui aura été *de facto* revalorisé par la RTT ?

Cette question n'est pas anodine quand on sait que de nombreux projets d'Economie sociale et solidaire, qui souvent ne dépendent pas du système marchand, ont toutes les difficultés pour payer correctement leurs salariés. De même, dans les reprises d'entreprises par les salariés en SCOP, la question du maintien des salaires est souvent douloureuse tant la valeur ajoutée de l'entreprise en redémarrage est faible. Les statistiques (INSEE) montrent une différence très sensible de la valeur ajoutée moyenne par salarié selon la taille de l'entreprise. Ainsi en 2011, la valeur ajoutée moyenne par salarié s'établissait à 99 000 euros dans les grandes entre-

prises⁽¹⁾ pour 65 000 euros dans les PME⁽²⁾, soit presque 50 % d'écart. L'écart entre les salaires n'est pourtant pas aussi significatif, même s'ils sont un peu plus importants dans les grandes entreprises. Ceci confirme que les profits sont plutôt concentrés dans les grandes entreprises – souvent donneuses d'ordres – que dans les petites.

Jusqu'à présent, la seule solution qui a été apportée à ce problème – et les lois Aubry ne font pas exception – ont été les exonérations de cotisations sur les bas salaires. Bilan catastrophique : baisse des ressources de la sécurité sociale ou creusement du déficit budgétaire, création des trappes à bas salaires. Plutôt que d'exonérer de cotisations sociales les bas salaires et mettre à contribution les budgets publics, pourquoi ne pas mettre à contribution les entreprises riches ?

Un nouveau régime de répartition

Le principe de base de la péréquation consiste à extraire une partie de la richesse produite pour la redistribuer

1) Entreprises de 5000 salariés et plus.

2) Entreprises de 10 à 250 salariés.

Suite page 22



Suite de la page 21



de façon strictement égalitaire en fonction du nombre d'équivalents temps plein de chaque entreprise. On décide un pourcentage à redistribuer qui peut être, par exemple, de 30 %, de 40 % ou plus. Les statisticiens savent anticiper la production à venir et le nombre d'emplois en équivalent temps plein nécessaires. On peut donc calculer *a priori* un montant d'allocation qui sera donné pour chaque équivalent temps plein. Ainsi chaque personne en activité se verra garantir une somme donnée quelle que soit la valeur ajoutée produite dans l'entreprise.

La péréquation doit devenir un nouveau régime obligatoire auquel toutes les entreprises participeront au même titre que la sécurité sociale. Afin que le régime soit fluide, les transferts se feront sur les différentiels. Tous les mois, au moment de la déclaration de TVA, toutes les entreprises calculent la richesse produite et disponible³⁾, puis en déduisent ce qu'elles doivent par application du pourcentage de péréquation. Elles évaluent le nombre d'équivalents temps plein employés et donc le montant qu'elles doivent recevoir. Deux cas de figure : l'entreprise doit plus que ce qu'elle doit recevoir et elle règle immédiatement la différence ; ou elle doit recevoir plus que ce qu'elle doit, et elle recevra un règlement dans les jours qui viennent. Le

régime ne fonctionne ainsi que sur les soldes de trésorerie, ce qui lui permet d'être facile à mettre en œuvre.

Le complément indispensable de la RTT et de toute hausse de la part des salaires

Lorsqu'il s'agit d'augmenter les cotisations sociales ou les salaires, les entreprises à faible valeur ajoutée et à faible rentabilité s'écrient : « *Comment allons-nous payer les salaires, déjà qu'ils sont bas ?* ». Pour une entreprise qui fait peu de profits, cette objection est réelle et la reprise de l'entreprise par ses salariés ne change rien au problème. Avec la péréquation, la réponse est évidente. Supposons que la hausse des salaires induite par la RTT soit de 20 %, il suffira alors de mettre en place une péréquation dont l'allocation couvrira au minimum cette hausse de 20 % sur le salaire minimum et l'argument tombera. Ce ne seront plus les budgets publics qui seront mis à contribution mais les entreprises riches.

Dans la fonction publique financée par les prélèvements, les rémunérations sont de facto indépendantes du mécanisme marchand. Avec cette péréquation, une partie de la rémunération des travailleurs du secteur marchand commencerait à être déconnectée du comportement économique de leur unité de production. C'est un outil de long terme qui permettra d'œuvrer progressivement à la démarchandisation générale de l'économie. ■

BENOÎT BORRITS

Pour plus d'informations : www.perequation.org

3) Définie par la somme des factures et subventions encaissées desquelles on déduit les paiements de factures et d'impôts.

Réduction

Quinze ans après les lois Aubry, la réduction du temps de travail revient à l'ordre du jour. Mais comment en faire une exigence qui s'impose à nouveau ?

Ironie des luttes: la mobilisation du 21 mai 2015 des personnels de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) contre la remise en cause des jours de RTT est la preuve que, même si les lois Aubry laissent une impression contradictoire parmi les salarié-es, il est hors de question de toucher aux journées de repos supplémentaires. Avis aux boutefeux de la droite et du patronat, et de la « gauche vallsiste » qui n'ont cessé de vouloir « tuer » les 35 heures.

Reprendre l'offensive aujourd'hui

Les lois Aubry n'ont pas laissé parmi les salarié-es le souvenir d'un acquis social sans tache. Il est devenu difficile de reprendre l'exigence de la RTT sans réflexion sur le bilan et surtout sans se poser la question : après tant de reculs dans les consciences, comment remobiliser ? Comment surmonter à la fois l'impression d'avoir raté une occasion historique entre 1998 et 2001 et reprendre l'offensive pour viser une nouvelle utopie de libération du travail et de l'exploitation ? Car c'est bien ainsi que les 35 heures existaient dans l'imaginaire collectif des années 1970 aux années 1990. On se souvient d'une image, venue d'Allemagne, où le chiffre 35 brillait sur un soleil rayonnant...

du temps de travail : COMMENT AGIR ?

Mais, nouvelle ironie historique, c'est de la CGT, et non pas de la CFDT qui se faisait la championne de la RTT dans les années 1980-1990 (mais n'en dit mot aujourd'hui), qu'est venue l'idée de passer à l'offensive vers les 32 heures, dans la bouche de Philippe Martinez, secrétaire général. Un groupe de travail CGT est mis en place, avec un calendrier envisageant pétition massive, colloque public, contacts européens (Allemagne). Et le PS ? Il est muet. Les 35 heures

revienne à l'agenda politique. La RTT était l'objectif numéro 1 de la CFDT, et surtout de son aile gauche qui pesait beaucoup dans les années 1990 : débats dans la revue intersyndicale Collectif, liens avec des secteurs CGT, FSU, SUD, et aide à la construction d'un mouvement de chômeurs avec l'irruption d'Agir ensemble contre le chômage (AC !) en 1993 mettant la RTT au cœur des exigences.

Même la droite était percutée, avec le projet de Gilles de Robien (10 % de

lisée était une vraie incursion dans la domination patronale sur la vie des salariés, même si le patronat a su en tirer parti pour augmenter l'intensification du travail et grignoter des pans entiers du Code du travail. La RTT a prouvé qu'elle était un moyen bien plus efficace de lutter pour l'emploi que toutes les baisses de charges et autres CICE et Pactes de responsabilité qui nous sont assésés aujourd'hui.

Poser des premiers jalons

Mais remonter la pente des lois Aubry est cependant extraordinaire-ment difficile. Le programme *l'Humain d'abord* du Front de gauche actualise l'exigence de la RTT en 2012, mais la campagne n'en souffle mot. Notre mouvement Ensemble en fait un axe régulier, mais il convient d'abord d'actualiser nos réflexions sur le fond. Nous ne pouvons qu'être d'accord avec B. Romagnan lorsqu'elle propose que les forces qui défendent cette perspective se rencontrent. L'idée d'un colloque public de la CGT pourrait le permettre. Il s'agit d'un projet dont la portée politique est générale, même s'il peut se décliner différemment dans le syndicalisme, dans les organisations de chômeurs, dans les forces politiques. Il convient aussi d'accompagner cette démarche d'une visée alternative plus globale, où la RTT prend place dans un corpus mettant en cohérence RTT et émancipation du travail, droit au salaire et socialisation du salaire, salarisation des chômeurs et précaires, appropriation sociale et économie solidaire, égalité femmes-hommes dans le travail et la vie quotidienne. ■

JEAN-CLAUDE MAMET



Une manifestation de cadres pour réclamer un décompte horaire de leur temps de travail dans le cadre de la loi sur les 35 heures, le 24 novembre 1999 à Paris.

seraient-elles devenues trop à gauche ? Il faut le croire puisque c'est à une députée du courant critique (Barbara Romagnan, voire notre interview page 16) qu'est revenue la tâche de conduire un rapport parlementaire remis en décembre 2014.

Les 35 heures : une bataille sociale et politique

Lorsque L. Jospin a gagné les élections de 1997, il portait les 35 heures dans son programme. Mais il avait fallu dix ans de luttes sociales et politiques multiformes pour que la vieille promesse non tenue de Mitterrand

RTT, 10 % d'emplois). Le débat est repris dans le PS quand Chirac dissout l'Assemblée en 1997. Le MEDEF se bat becs et ongles et Martine Aubry cède... beaucoup. Elle autorise le patronat à saboter sa propre loi ! Des dizaines de milliers de salariés se battent en 2000 sur l'application de la première loi 35 heures, le régime des pauses, la définition du temps de travail, etc. La loi Aubry en définitive n'oblige à aucune création d'emplois, mais généralise les baisses de « charges patronales ». Néanmoins, le bilan en emplois est positif : 350 000 emplois est le chiffre communément admis. La RTT légalisée et en partie généra-



du SAMEDI 22 au MERCREDI 26 AOÛT à BORDEAUX

UNIVERSITÉ MONTAIGNE de Bordeaux-Talence à 30 minutes de la gare St. Jean

« Nous sommes confrontés à une crise multidimensionnelle (économique, sociale, géo-stratégique, écologique, démocratique...) Débattons des enjeux, des contre-attaques et sorties de crise ! »

INSCRIPTION :

Nom :

Prénom :

Adresse :

mail :

téléphone :

Logement seul-e.....

Logement avec :

Logement avec enfants : nombre : âges(s) :

Tarifs incluant logement et repas (soit 4 nuitées et 8 repas), ainsi qu'une participation aux frais généraux. Le logement se fera à l'hôtel (dans de bonnes conditions de confort et à proximité du lieu des débats).

	TARIFS	MONTANTS DES ARRHES
Revenus faibles (chômeurs, précaires, jeunes scolarisés...)	50 €	
Revenus inférieurs au seuil d'imposition	100 €	20 €
Revenus jusqu'à 2 500 €	250 €	75 €
Revenus de 2 500 € à 3 250 €	400 €	100 €
Revenus supérieurs à 3 250 €	500 €	250 €
Enfants de 5 à 14 ans	50 €	
Enfants de moins de 5 ans	participation libre	

Avec l'inscription, des arrhes sont à verser (chèques à l'ordre d'Ensemble!), à adresser à: Ensemble (commission université d'été), 26, rue Malmaison 93170 Bagnole. Le reste du règlement se fera sur place.



BULLETIN DE DÉBAT ET D'INFORMATION

26, rue Malmaison
93170 Bagnole

Contact :

ensemble.bulletin@gmail.com

Maquette : Esteban Drovent

Édité par la Société à

responsabilité limitée SECE

(capital social : 300 euros /

RCS de Bobigny : 2015B03849 /

Durée : jusqu'au 28/12/2074 /

Co-gérants : Monique Migneau,

Roland Mérieux)

Imprimé par : Roto Presse Numeris

36, Bd. Robert Schuman

93190 Livry-Gargan

rcs Paris b 440 654 069