

Réduire la durée et l'intensité du travail

Former et embaucher

Sylvian Chicotte

En 1997 le projet de réduction du temps de travail porté par la gauche soulevait un immense espoir. Ce fut une des raisons de la victoire électorale. Les 35 heures hebdomadaires étaient une revendication depuis au moins 20 ans. Elles exprimaient l'aspiration des salariés dans leur ensemble à disposer de plus de temps libre hors du temps contraint par le contrat de travail ; pour les travailleurs exposés à des travaux pénibles - ouvriers, employées de la grande distribution, personnel des hôpitaux...- elles étaient le moyen de limiter la fatigue, le stress et l'usure physique prématurée. La réduction du temps de travail était un moyen efficace de faire reculer le chômage de masse.

Du côté du patronat l'enjeu était déterminant. En effet la question du temps de travail est au cœur de l'exploitation du travail. *« permettez moi de faire travailler 10 minutes de plus par jour et vous metrez une petite fortune dans ma poche »* disait un chef d'entreprise anglais, cité par Marx dans le Capital, au milieu du 19^e siècle, et, se sentant l'âme poète, il ajoutait *« les atomes du temps sont les éléments du gain »*. Tout était dit. Ce patron expliquait à sa manière qu'une fois le salaire fixé (journalier à l'époque) le temps de travail effectué en plus de ce qui est nécessaire pour payer le salaire est source de profit, toute heure en plus du profit en plus, toute heure en moins du profit en moins. D'où la déclaration de guerre aux 35 heures par le Medef dès l'automne 1997.

Dans cette guerre le Medef a jeté toutes ses forces. Il a manœuvré pour des lois à son avantage en obtenant une série de concessions : annualisation, forfait jour pour les cadres, astreintes, temps partiel encouragé, aucune obligation d'embauche dans la seconde loi, 110 milliards de francs d'allègements de cotisations sociales, facilités pour les heures supplémentaires... Il a ensuite pesé pour que la grande majorité des accords lui soit favorable, en réduisant le temps de travail le moins possible, en excluant notamment les temps de pause du temps de travail effectif, en allant au-delà des dispositifs de flexibilité permis par la loi, en embauchant le moins possible, souvent pas du tout, en particulier dans les plus grandes entreprises, en gelant les salaires pour un, deux ou trois ans, sous le fallacieux prétexte du « coût des 35 heures ». Des accords de surcroît souvent illégaux et censurés comme tels par les tribunaux.

On comprend dès lors que le bilan des lois Aubry soit très contrasté. Si 4 à 5 millions de salariés ont connu la réduction du temps de travail attendue de 4 heures, les autres n'ont obtenu qu'une réduction limitée de une ou deux heures du fait de la récupération des pauses et de congés ou rien du tout en particulier dans les PME. Les travailleurs, en majorité, sont satisfaits de l'amélioration de leurs conditions de vie grâce à une réelle RTT, même lorsqu'elle est limitée. Il en va tout autrement pour les conditions de travail puisque la moitié des salariés ayant connu la réduction du temps de travail se plaignent d'une aggravation du fait de l'intensité

accrue du travail, causée par l'insuffisance ou l'absence d'embauche et par la flexibilité des horaires.

L'effet sur le chômage est resté très limité. Les chiffres officiels parlent de 400 000 emplois créés ou préservés, la réalité est sans doute inférieure à 200 000 car une bonne partie des emplois inscrits dans les accords sont dus à un effet d'aubaine, ils auraient été créés, même sans RTT. De plus beaucoup d'emplois officiellement créés à cette époque que ce soit par la RTT ou par la croissance étaient précaires et ont été détruits depuis deux ans.

Ceci dit, dans les entreprises où les salariés ont pu imposer des accords dans de bonnes conditions la RTT a fait la preuve de son efficacité, tant pour les conditions de vie, de travail que pour l'emploi. Ces bons résultats ont aussi été observés dans beaucoup de petites entreprises où le chef d'entreprise n'a pas cherché à tirer un bénéfice supplémentaire de la RTT.

Les résultats financiers sont tout à l'avantage des actionnaires qui encaisseront en 2004 18,2 milliards d'euros d'aides publiques au titre de l'addition des allègements Juppé, Aubry et Fillon pour une dépense en salaires au titre des embauches nouvelles de 6 milliards d'euros si on retient l'hypothèse haute de créations d'emplois. Le gain pour les actionnaires est donc d'au moins 12 milliards d'euros.

Ce ne sont pas les 35 heures qui ont coûté au pays mais les allègements de cotisations voulues par le Medef.

Et le Medef a le toupet de se plaindre, d'imputer à la réduction du temps de travail les difficultés des entreprises, l'aggravation de la crise et tous les maux de la société. Ses porte-parole de droite, du député de base au Premier ministre s'en prennent à ce qu'ils appellent, parlant des lois Aubry, des textes contraignants, alors que nous l'avons vu les avantages et les souplesses obtenus par les patrons les comblent d'aise. Régulièrement les médias font témoigner des chefs d'entreprise qui se plaignent du coût des 35 heures, nous mettons au défi ces témoins de présenter des comptes qui montreraient, à production égale, une augmentation de la masse salariale (salaires + cotisations) après la RTT.

Mais ce n'est plus la guerre contre les 35 heures que

mène Sellières, c'est une nouvelle bataille pour l'augmentation du temps de travail qu'il engage. Il s'agit de mettre en cause non seulement les 35 heures mais aussi les 39 heures de 1981, les 40 heures de 1936 et même les 48 heures de 1919. Il se garde bien de demander l'abrogation des lois Aubry qui offrent tant d'avantages aux actionnaires, mais il veut obtenir que les négociations de branche et d'entreprise permettent de déroger à la durée légale, aux durées maxima et à l'ensemble de la législation sur l'organisation du temps de travail avec encore plus de flexibilité. Comme pour les cadres avec le forfait jours, la loi ne réglerait plus que le droit au repos, 11 heures entre deux journées de travail. Ceux qui dénonçaient le forfait jour comme un précédent dangereux pour l'ensemble des salariés avaient malheureusement raison. Comme pour les retraites et la sécurité sociale, c'est une vaste offensive contre une grande conquête des travailleurs qui est engagée.

Le Medef et la droite tentent pour cela d'obtenir le consensus ou au moins la démobilisation des salariés.

Ils veulent à cette fin réussir le tour de force de s'appuyer sur le mécontentement d'une grande partie des salariés après la mise en œuvre des lois Aubry alors qu'ils sont à l'origine, nous l'avons vu, de toutes les raisons des déceptions, ils assimilent dans l'esprit de l'opinion lois Aubry et 35 heures, lois Aubry et réduction du temps de travail.

Ils reprennent en cœur le thème éculé du « travaillez plus pour gagner plus », si ce piège fonctionnait, les travailleurs iraient au devant de nouvelles déceptions. En effet, à l'exception des heures supplémentaires occasionnelles, l'augmentation du temps de travail collectif habituel n'a jamais permis l'augmentation durable des salaires. Le salaire c'est le prix de la force de travail, il est aujourd'hui le plus souvent négocié et payé au mois et il est, sous réserve en France du Smic, fonction de la qualification, des luttes des travailleurs et surtout de l'offre et de la demande, d'où la tendance à la baisse en période de chômage élevé. C'est d'ailleurs le plus souvent dans les pays, les branches, les métiers ou les entreprises où on travaille le plus, là où les qualifications sont les plus basses, là où il y a le plus de chômage, que les salaires sont les plus bas.

Phase actuelle de cette offensive, outre le jour travaillé en plus difficile techniquement à mettre en œuvre, c'est la loi Fillon sur le dialogue social qui permet l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires (jusqu'à 468 heures, c'est à dire 44 heures en moyenne) par simple accord d'entreprise, y compris lorsqu'il est signé par un salarié mandaté-désigné.

Les raisons qui fondent depuis des décennies la revendication de la réduction du temps de travail restent pleinement d'actualité :

Les travailleurs aspirent toujours à plus de temps libre pour leur vie personnelle, pour s'occuper de leur famille, pour leurs loisirs, pour se cultiver, pour voyager, pour se consacrer à des activités sociales. Sensibles aux campagnes menées contre la RTT, déçus par les lois Aubry ou trompés par les promesses de salaires plus élevés, des salariés peuvent se prononcer à l'inverse à l'occasion d'enquêtes d'opinion. Mais aucun ne voudrait en réalité travailler plus pour le même salaire et presque tous souhaitent travailler moins si le salaire est maintenu et progresse et si la RTT est mise en œuvre sans aggravation des conditions de travail. D'ailleurs, là où l'action syndicale a été assez forte et déterminée pour imposer de bons accords, les salariés sont

prêts à se battre pour défendre leurs nouveaux acquis. Les luttes du printemps 2003 sur les retraites ont aussi montré, s'il en était besoin, l'attachement des salariés à la limitation du temps de travail.

Sept à huit millions de personnes sans emploi ou en sous-emploi (salariés à temps partiels contraint, intérimaires, CDD...). Au total un salarié sur trois privé totalement ou partiellement privé de travail. Pour éradiquer le chômage il n'y a pas quarante pistes à explorer, quelque soit l'efficacité des mesures prises par ailleurs, il y en a quatre : augmenter la quantité de travail (croissance), diminuer la population active (allongement des études, retraites, évolution démographique), diminuer l'intensité du travail (productivité) ou répartir autrement le travail (RTT). Il faut bien se rendre à l'évidence, avec un tel niveau de sous-emploi on ne peut compter sur le seul retour (hypothétique) de la croissance ou sur l'évolution démographique pour éradiquer le chômage. Par ailleurs la France détient la seconde place au monde pour la productivité par heure de travail, la première de tous les grands pays, la flexibilité accrue étant une des causes de ce maillot jaune. De plus la révolution informationnelle permet de générer de nouveaux progrès de la productivité.

La réduction du temps de travail reste donc une voie incontournable pour participer à l'éradication du chômage et du sous-emploi.

La richesse de notre pays, le volume des profits et leur part dans la valeur ajoutée, les dépenses d'indemnisation du chômage pourraient, avec d'autres choix de gestion, contribuer à une réduction importante du temps de travail avec maintien des salaires et embauches correspondantes. De même, la demande intérieure augmentée grâce à de nouveaux revenus salariaux aurait un effet bénéfique pour les carnets de commandes et donc pour l'emploi.

Tout nous oblige à proposer une nouvelle étape de réduction du temps de travail. De plus si on considère ensemble les salariés qui travaillent bien plus que la durée légale, ceux qui travaillent entre 35 et 39 heures, ceux qui sont contraints au temps partiel, les précaires qui ne travaillent qu'une partie de l'année et les chômeurs complets qui ne travaillent pas du tout, **la moyenne du temps de travail s'établit à environ 28 heures par semaine.** Par conséquent, fixer, à un terme rapproché, la durée légale à 32 heures avec maintien des salaires, n'affaiblirait pas les capacités productives. **A la condition, inséparable de la RTT : la mise en formation massive des travailleurs sans emploi ou en sous-emploi et notamment des millions de jeunes sans qualification ou insuffisamment qualifiés, la formation doit nécessairement accompagner le processus de réduction du temps de travail pour que les personnes sans emploi puissent pourvoir les emplois libérés, ainsi qu'aux nécessaires créations.**

Mais on peut aussi agir, dans l'immédiat, pour que les lois Aubry soient complètement appliquées, avec les amendements obtenus par les députés communistes. L'orientation actuelle des tribunaux favorise cela. On peut ainsi obtenir les 35 heures pour les 5 millions de salariés qui n'en bénéficient pas encore en obligeant au paiement dissuasif des heures supplémentaires; on peut faire reculer la flexibilité en exigeant la renégociation des accords illégaux qui ne comportent pas le calendrier de la modulation, on peut proposer la renégociation des accords qui ont conduit à l'aggravation de l'intensification du travail en reposant le problème des embauches et des mises en formation nécessaires... ■

« La place du travail »

Rapport du CES (notes de lecture)

Michel Dauba

Le rapport de la Section Travail du CES (Conseil économique et social) n'a fait l'objet pour l'instant d'une approbation formelle, ni de la part de la Section elle-même, ni de l'Assemblée plénière du CES. Mais en l'état, il permet de juger des analyses et des propositions qui sont des points d'appui, même si les limites sont évidentes.

En réaffirmant la « centralité » du travail dans l'« organisation de la société et dans la vie des hommes », le rapport dégage les « axes structurants d'une nouvelle approche du travail », à savoir : le « contenu du travail », la « sécurisation des parcours professionnels », la « place des acteurs dans l'organisation des rapports sociaux ».

En témoignent les grandes recommandations du rapport :

- Réaffirmer la place centrale du travail et définir un nouveau cadre.
- Repenser le contenu du travail, améliorer les conditions de travail.
- Permettre aux acteurs de participer à l'organisation du travail.
- Favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail.
- Revaloriser le travail manuel.
- Concilier mobilité du travail et sécurité des travailleurs, reconsidérer la politique de gestion du travail par les âges.
- Optimiser les mesures de retour à l'emploi.
- Sécuriser et dynamiser les parcours professionnels.
- Élaborer les bases d'une nouvelle forme de participation sociale, développer la participation des salariés et réaffirmer les modes légaux de leur représentation.
- Instaurer des partenariats intégrant les différents acteurs et les niveaux de pouvoirs.
- Intensifier la construction du droit social communautaire.

Le côté positif réside dans la critique des gestions d'entreprise et de la libéralisation de l'économie par la domination du marché. Ainsi sont évoqués les « pressions de la concurrence des clients et de la sphère financière », entraînant la « flexibilisation croissante des formes d'emplois » et l'« altération progressive du système croisé des protections associées au fait d'occuper un emploi » ; ainsi sont évoquées les « frontières entre travail et vie personnelle de plus en plus ténues », les « formes de travail nomade qui déstructurent les temps sociaux et bousculent les vies privées ».

Mais d'un autre côté, c'est l'« exigence accrue de qualité des produits et services » qui est rendue responsable de l'« intensification du travail qui augmente et alimente les sentiments d'insatisfaction liés à la pénibilité physique et à la charge mentale ». On ne parle ici ni des critères et formes de la productivité du travail, ni de la contrainte de rentabilité financière. C'est sur les analyses des mutations et leur ampleur que rési-

dent les faiblesses les plus graves. Car si la « Révolution Technologique et/ou Informatique » n'en est qu'à ses débuts, c'est elle qui doit néanmoins servir de repère quand à l'ampleur des réformes à opérer et des objectifs à poursuivre.

Ainsi l'objectif de « plein emploi » qui nécessite la « définition de politiques » intégrant « nature et qualité des emplois, maintien et évolutions des qualifications », avec nécessité de « correctifs tenant des richesses produites et disponibles, à l'échelle nationale, européenne et internationale » est placé sous responsabilité de la société et de l'Etat. Alors qu'il faudrait surtout responsabiliser les entreprises elles-mêmes dans leurs choix stratégiques et de gestion, là où devrait se concentrer l'action des pouvoirs publics.

D'autant qu'une partie du rapport est consacrée à ce qu'il faudrait faire dans les entreprises cotées en Bourse. Pour elles, il est préconisé de « rechercher de nouveaux équilibres susceptibles d'éclairer les actionnaires et les dirigeants dans leurs choix financiers permettant aux salariés de poser l'exigence de la dimension économique et sociale de l'entreprise et d'intervenir... » et il est proposé d'« examiner les mécanismes de participation, tels que l'actionnariat salarié, l'épargne salariale ou encore la présence de représentants des salariés et des actionnaires salariés dans les Conseils de surveillance et les CA ».

Ce que nous montre la RTI, c'est l'accélération des mutations du travail (des outils et des organisations) et l'ampleur des dépenses à consentir pour les hommes, notamment pour leur culture et pour leur formation, initiale et continue tout au long de la vie. Et c'est la gestion des entreprises qui va devoir considérer que l'alternance entre périodes d'emploi, périodes de formations longues voire de reconversions/formation/accès à un nouvel emploi va devenir le parcours normal d'une vie professionnelle. C'est l'entreprise qui doit concevoir que c'est en elle qu'on trouvera les ressources (les gains de productivité) pour financer en interne et en externe les dispositifs de « Sécurité d'Emploi et / ou de Formation » garantissant la continuité du revenu individuel. C'est l'entreprise qui doit considérer ces dépenses comme de vrais investissements, qui avec la recherche, sont indispensables à une nouvelle productivité / efficacité, en même temps qu'une aspiration de société.

Mais constatons que ces critères de gestion sont antinomiques avec l'objectif de rentabilité financière de court terme. Il faut donc, en matière de droits nouveaux pour les salariés et en matière de sens de l'intervention de l'Etat et de l'Europe, viser des mesures bien plus contraignantes pour les entreprises que celles préconisées dans le rapport du CES, notamment pour dégager les moyens financiers nécessaires. ■

6 Chantier

**Actions de grandes envergures
sur la quantité et la qualité des emplois
des jeunes, des femmes, des « seniors »,
en relançant la bataille de la RTT,
des embauches afférentes,
et celle de la retraite**