

# MAÎTRISER LE TEMPS, PARTAGER LE TRAVAIL



Réduire collectivement le temps de travail, c'est toute une histoire ! Celle d'un Mouvement ouvrier en lutte pour conquérir du temps libre et faire baisser le chômage. Elle n'est pas achevée. En face, un adversaire patronal qui n'aspire qu'à la flexibilité, un autre nom pour l'exploitation.

La vie des ouvriers au 19<sup>e</sup> siècle est à peine concevable pour nous aujourd'hui. Elle est presque totalement dédiée au labeur. La Commission d'enquête sur la condition ouvrière indique en 1843 que « *la durée du travail est, sauf à de rares exceptions, la même pour les enfants et les jeunes gens que pour les adultes. Elle est généralement de douze heures et varie entre huit et quinze heures* »<sup>1</sup>. Et cela six ou sept jours par semaine. L'Etat n'intervient pas. Le principe de liberté économique du patronat est absolu.

## Du "Saint lundi" aux grèves

Mais au tournant des années 1850, les ouvriers commencent à s'organiser significativement pour

revendiquer de meilleures conditions de travail et salariales. Réduire le temps de travail viendra ensuite. Entre-temps, pour résister à l'exploitation, la stratégie consiste à pratiquer l'absentéisme du lundi. Ce qui fait dire à la bourgeoisie que voilà bien la preuve de l'immoralité des ouvriers ! Mais bientôt, la lutte pour les 8 heures par jour s'engage. En 1861, la jeune Association générale ouvrière organise une campagne, notamment dans le Borinage, pour les 8 heures de travail. A Verviers, Gand, Bruxelles, au Centre, ou encore à Charleroi, les ouvriers obtiennent la journée de 10h dans l'industrie mécanique et la mine. Des victoires souvent partielles, parfois provisoires et soutenues par des grèves « tous risques ». En 1890, dans la foulée de la 2<sup>e</sup> Inter- →



Campagne de la CSC en 1955 pour obtenir la semaine de 5 jours. © Carhop

nationale, le POB (Parti ouvrier belge) revendique la réduction collective du temps de travail (RCTT)<sup>2</sup> avec le slogan des « 3x8h » : 8h de travail, 8h de repos, 8h de loisirs.

Le samedi 1<sup>er</sup> mai 1886, à l'appel des syndicats américains, 240.000 ouvriers partent en grève à Chicago. Cette date devient un symbole. A partir de 1946, c'est un jour chômé et rémunéré durant lequel la classe ouvrière socialiste manifeste.

### La référence internationale et le patron qui vous veut du bien

L'après-guerre est une période de changements politiques et sociaux profonds. En 1919, une Conférence internationale à Washington élabore un projet de convention sur la durée de travail de 8h, déjà en vigueur dans plusieurs pays. En Belgique, l'année 1919 est rythmée par un flot d'actions syndicales pour la RCTT. Parfois ponctuées d'accords en entreprises. En 1921, le Parlement belge vote la loi instituant la journée de 8h et la semaine de 48h. Mais le monde patronal reste réticent et multiplie les manœuvres pour retarder sa mise en œuvre, contourner son application et culpabiliser les travailleurs. Cet extrait d'une brochure éditée à leur intention est éclairant : « *Les syndicats vous disent : cramponne-toi à la loi des huit heures, ne souffre pas qu'on y touche [...]. Votre conscience, votre femme, vos enfants vous disent, au contraire : les temps sont durs, la vie est chère, gagne davantage par des heures supplémentaires bien payées. Pourquoi ne pas écouter la voix de ceux qui veulent votre bien, celui de votre famille et celui de votre pays ?* »<sup>3</sup>

Il n'empêche. Les victoires ont renforcé le pouvoir syndical croissant (plus de 800.000 syndiqués en 1921), et le suffrage universel oblige à tenir compte des revendications ouvrières. L'Etat intervient plus souvent, comme arbitre de la confrontation entre syndicat et patronat. La stratégie patronale va se concentrer alors sur les gains en productivité : il s'agit de compenser la réduction de la durée de travail par une intensité accrue. L'organisation dite « scientifique » du travail, déjà à l'œuvre, s'accélère :

travail à la chaîne, chronométrage, salaire à la pièce et au rendement... Les effets se font sentir : le surmenage s'impose dans le débat syndical.

### La RCTT pour lutter contre le chômage

Dans les années '30, sur fond de crise économique, c'est moins l'équilibre de vie que la nécessité de répartir le temps de travail pour faire baisser le chômage qui mobilise les mouvements ouvriers en faveur des 40h/semaine.

En mai 1936 en France, sous le gouvernement socialiste de Léon Blum, les ouvriers se mettent en grève et occupent les usines pour réclamer les 40h et les congés payés. Le 2 juin, en Belgique, les dockers d'Anvers débrayent à leur tour. Ce mouvement de grève est bientôt suivi dans tous les bassins industriels. La revendication est portée en commun par la Commission syndicale du POB et la CSC et soutenue par un demi-million de grévistes. Une Conférence nationale du travail réunit représentants du patronat, des syndicats et de l'Etat. Elle aboutira à la loi-cadre du 9 juillet 1936, établissant les 40h, mais uniquement dans certains secteurs et entreprises. Cependant le patronat freine et parle « d'attentat contre l'économie nationale ». Au sein des commissions paritaires chargées de la mise en œuvre, il n'aura de cesse de retarder celle-ci. Avec la Seconde Guerre mondiale, on assiste même à un franc recul. Il faudra attendre 1973 pour obtenir un accord interprofessionnel qui officialise les 40h/semaine, confirmé par une loi de 1978 qui l'étend à tous les travailleurs.

Entre-temps, en 1955, la CSC obtient une grande victoire : un accord entre syndicats et patrons pour la semaine des 5 jours et les 45h/semaine avec maintien du salaire de 48h et ce pour tous les secteurs d'activités.

### La négociation cantonnée au niveau des entreprises

Les années '60 sont celles du plein emploi. Le secteur tertiaire se développe et fait appel aux femmes. On invente le mi-temps pour qu'elles travaillent tout en assumant les tâches ménagères et familiales qui leur étaient déjà assignées. Les syndicats sont réservés et insistent pour que soit assurée une couverture sociale équivalente au temps plein.

Au milieu des années '70, le choc pétrolier et la dépression économique motivent les syndicats à revendiquer les 36h sans perte de salaire et avec embauche compensatoire pour lutter

contre le chômage et les licenciements. En 1978, la barre des 300.000 sans-emploi est dépassée ! Mais la négociation entre syndicats et patronat se grippe. La FEB (Fédération des entreprises de Belgique) veut mettre la priorité sur la compétitivité. Le discours sur les coûts salariaux qui handicapent l'économie belge face à la concurrence passe à l'avant-scène.

Durant les quinze années qui vont suivre, il n'y aura quasiment pas d'accord interprofessionnel. La négociation sur la RCTT se déplace alors du niveau interprofessionnel vers les entreprises, avec l'appui du gouvernement Martens-Gol. Cette approche ciblée convient bien au patronat mais entraîne une dualisation. Là où le syndicat n'est pas assez fort, la flexibilité horaire prime sur la réduction du temps de travail. D'autant qu'en période de crise, on préfère souvent travailler plus et arrondir le budget familial.

La RCTT passe à l'arrière-plan, au profit de formules individuelles qui vont alors se développer : retraite anticipée, temps partiel, interruptions de carrière... (voir encadré)

Elle ne disparaît pas complètement puisqu'une dernière avancée en ce sens aura lieu en 2001, avec la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, qui consacre la semaine des 38h. Celle-ci sera appliquée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

### Temps partiel et flexibilité sont légalisés

A partir des années '80, le mouvement de balancier part à droite. Les décennies qui suivent sont marquées par l'approche patronale qui privilégie la flexibilité.

Elle se caractérise tout d'abord par le travail à temps partiel qui est reconnu légalement. Cette formule de travail jusque-là « hors normes » rencontre les desiderata du patronat : un meilleur rendement, moins d'absentéisme, des horaires flottants et adaptables, des heures complémentaires (qui ne donnent pas droit à un sursalaire) au lieu d'heures supplémentaires, etc.

Le temps partiel n'a rien à voir avec la lutte pour la réduction du temps de travail. La RCTT se veut collective, avec maintien du salaire et embauche compensatoire. Elle vise à conquérir du temps libre pour soi et sa famille, et à répartir le travail entre tous. Le travail à temps partiel<sup>4</sup> implique un salaire réduit et des horaires souvent peu adaptés à la vie familiale (soit tôt, soit tard ou le week-end). Rarement choisi (10% des travailleurs seulement), il concerne surtout les femmes. Il se développe en particulier dans des secteurs comme le nettoyage, la distribu-

tion ou les soins de santé, et pour des emplois de moindre qualification. Or il n'offre guère de possibilités de promotion.

La flexibilité augmente aussi au moyen de dérogations à la réglementation du travail. En 1985, une loi consacre la « petite flexibilité » en autorisant des dérogations négociées aux limites fixées pour la durée hebdomadaire. Par exemple, certains secteurs obtiennent d'annualiser le calcul de la durée de travail. En 1987, la loi de « grande flexibilité » autorise le travail du dimanche, et des prestations de week-end de 2 fois 12h valant une prestation hebdomadaire. D'autres mesures suivront. A l'inverse de la RCTT, notons qu'elles conduisent notamment à ôter aux travailleurs la maîtrise et la sépara-

### DES FORMULES INDIVIDUELLES DE RTT

Face à la crise de l'emploi et aux restructurations profondes que subissent des secteurs comme le textile et la métallurgie, les syndicats vont imaginer et défendre des formules de réduction du temps de travail pour la fin de la carrière : prépension, retraite progressive à partir de 55 ans, etc. Elles connaîtront un réel succès, mais seront remises en question dans les années '90 sous la pression européenne. C'est aussi dans le but d'aider des entreprises en difficulté que paraît en 1997, le plan Vande Lanotte soutenant par des réductions de cotisations patronales, des formules internes de RTT.

D'autres dispositifs encore voient le jour, comme l'interruption de carrière (ou pause-carrière) en 1985 et les congés thématiques. Suscitant l'intérêt des travailleurs et surtout des travailleuses, elle oblige aussi l'employeur à engager pour remplacer. En revanche, la pause-carrière contribue au maintien de l'inégalité entre hommes et femmes et pèse négativement sur le calcul des revenus de remplacement quand la personne part en pension par exemple.

Des organisations féministes avaient alors proposé une autre idée : pourquoi ne pas octroyer à chaque travailleur-euse un pécule de temps de départ dans lequel il devrait puiser au fur et à mesure de sa carrière pour prendre un crédit-temps ? Mesure assortie d'un revenu de remplacement proche du salaire minimum et avec embauche compensatoire. L'obligation d'y recourir aurait utilement soutenu la lutte contre l'inégalité de genre. Mais elle ne fut pas retenue dans la loi de 2001.

Enfin, les « petits congés familiaux » datent aussi des années '90 : congé parental (1997) ; pour accompagner un proche malade (1994), congé de paternité de 10 jours (2001)...

Mais pour intéressants qu'ils soient, ces dispositifs de RTT individuelle s'éloignent des buts de la RTT collective. D'abord, ils ne sont pas accessibles à tous. Ensuite, ils ne créent pas d'emplois nouveaux. Pour autant, leur coût n'est pas neutre : un milliard € pour la Sécu<sup>5</sup> via les baisses de cotisations patronales et/ou les indemnités de l'ONEm qui s'y rattachent. En revanche, ils s'accompagnent généralement de baisses de salaires. « Dès lors, estiment les syndicats, seule une RTT généralisée et d'une ampleur significative pourrait avoir un effet offensif sur le marché de l'emploi »<sup>6</sup>.

→ tion des différents temps de vie.

### La RCTT plus nécessaire que jamais

« Avec des amis, l'autre jour, on parlait des propos de Jose Mujica, l'ancien Président de l'Uruguay : "Lorsque tu achètes quelque chose, tu ne l'achètes pas avec de l'argent. Tu l'achètes avec le temps de vie que tu as dépensé pour gagner cet argent". Et de passer en revue nos biens matériels. Ce vélo ? Oui, ça valait le coup. Travailler une semaine pour ce nouveau téléphone ? Non, à choisir je garde l'ancien et prends des vacances... Belle remise en perspective du rapport travail/temps pour soi. Travailler moins pour vivre mieux ? Oui, définitivement. » Cette intéressante réflexion nous est livrée par une militante dans le bimestriel « Le chou de Bruxelles » du Moc bruxellois. Elle remet à l'esprit que derrière l'argent -et derrière le produit qu'on achète aussi- il y a le temps de travail consenti pour le gagner. Cela rappelle aussi le slogan « perdre sa vie à la gagner ».

Réduire collectivement le temps de travail, c'est diminuer la part de temps contraint et conquérir du temps libre pour les autres dimensions de la vie. C'est aussi, nous l'avons vu, lutter contre le chômage et partager mieux le travail disponible entre ceux qui sont malades d'en avoir trop et ceux qui sont malades de ne pas en avoir. L'économiste Philippe Defeyt estime qu'un passage de 38 à 32h/semaine peut créer de 300.000 à 500.000 emplois<sup>7</sup>. Croissance... de mieux vivre et de mieux être en vue ! Les travailleuses à temps partiel pourraient être parmi les premiers bénéficiaires d'une RTT, en complétant leur horaire et donc leur salaire aussi. Ce qui réduirait l'inégalité de genre dans l'emploi.

La RCTT est aujourd'hui plus nécessaire que jamais pour deux autres raisons au moins. La première est que nous entrons dans l'ère de la robotisation des tâches. La révolution numérique supprime déjà des emplois, y compris parmi des métiers très qualifiés. Selon le CEPAG (service d'études FGTB) : « Les études convergent, tant aux Etats-Unis qu'en Europe, pour dire que 40 à 50% des emplois actuels sont automatisables ». Les gains de productivité ne cesseront d'augmenter<sup>8</sup>. Ils doivent contribuer à la répartition du travail restant nécessaire. Cette perspective doit être anticipée pour devenir une chance de progrès social et non une aggravation des inégalités.

L'autre raison tient à l'urgence climatique et à une gestion responsable des ressources. Le modèle productiviste ne tient plus la route. Partager le temps de travail, c'est aussi retrouver du

temps pour repenser le modèle, créer de nouveaux emplois là où il en faut, notamment dans les services aux personnes, etc.

Et bien sûr, partager le travail c'est recoaliser les travailleurs, renforcer leur pouvoir d'action collectif. Aujourd'hui, le chômage de masse les met en concurrence comme il met les salaires sous pression tout en octroyant aux entreprises des exonérations de cotisations. Que des avantages pour le patronat. Voilà sans doute pour quoi on ne le combat pas vraiment.

### Mr Peeters, la route du progrès, c'est dans l'autre sens !

Le projet de « Loi Peeters » va d'ailleurs dans l'exact sens contraire : il profile le retour aux 45h. Sous le vocable « modernisation » fort utilisé, ce projet va dans le sens des vœux de la FEB : annualisation du travail, licenciements plus faciles, diminution du coût des heures sup<sup>9</sup>, généralisation de l'intérim... et individualisation de la négociation ! Laure Mesnil, permanente CNE : « Imaginez-vous travaillant dans une petite entreprise sans représentation syndicale. Votre patron vient vous dire j'ai besoin que tu fasses 360h sup<sup>9</sup>. Tu signes ou tu pars ? » Et voyez à quoi se réduit votre « liberté » de consentir.

Un tel projet n'a rien de moderne, c'est un plongeon à contre-courant. La dynamique de l'histoire a toujours roulé vers la réduction du temps de travail. Pas toute seule, certes. A nous de continuer à pousser sa roue dans le bon sens.

Christine Steinbach

1 « Questions d'histoire sociale », 2<sup>e</sup> édition augmentée, Carhop et FEC, p.81

2 On utilisera plus souvent le sigle RCTT dans cet article pour insister sur la visée collective. Mais RTT est également fréquemment utilisée notamment parce qu'il existe aussi, on le verra, des formes individuelles.

3 Cité par Jean Neuville, *L'évolution des relations industrielles*, tome 2, *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps*, vol. 2, p.128

4 Philippe Defeyt, « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes », Institut pour un Développement durable (IDD), janvier 2016, [www.iddweb.eu/docs/TempsTravail2016.pdf](http://www.iddweb.eu/docs/TempsTravail2016.pdf)

5 « La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie », brochure du CEPAG, 2016

6 « Questions d'histoire sociale », 2<sup>e</sup> édition augmentée, Carhop et FEC, p.101

7 Philippe Defeyt, « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes », op.cit.

8 Le temps qu'il faut à un travailleur pour produire un bien diminue au fil du temps. Il peut donc en produire plus à l'heure. Ce sont les gains de productivité.