

RETROUVER LE CAP DU PROGRÈS SOCIAL

MARIE-HÉLÈNE SKA

Après avoir mis la réduction collective du temps de travail en mode « pause » pendant de longues années, les organisations syndicales lui redonnent une place centrale.

Pour Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, au-delà d'une réflexion sur les formules d'aménagement ou les pistes de financement, c'est la notion de progrès social qu'il faut remettre en chantier. En utilisant d'autres indicateurs de mesure, et en faisant preuve de grande créativité pour permettre l'émancipation individuelle et collective.



© CSC

■ « Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux » est un slogan de longue date. Durant 30 ans, (des années '50 à '80) on a connu des avancées en la matière. Quels étaient les enjeux clés pour les syndicats à l'époque de ces luttes ?

□ Les enjeux clés datent du pacte de productivité établi dans les années '50, entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Il y était précisément établi que chaque fois que la productivité augmentait de 3%, cette augmentation devait être répartie comme ceci : 1% pour augmenter les salaires ; 1% pour réduire le temps de travail et 1% allait aux investissements et aux profits des entreprises.

Les années '50 et '60 étaient une période de reconstruction de l'économie. Partout en Europe, on a connu des gains de productivité importants. La machine qui donnait du grain à moudre pour redistribuer le temps de travail a fonctionné à plein régime. Sans oublier qu'au sortir de la guerre on manquait d'hommes. Les

femmes ont donc été mises au travail, surtout dans le monde ouvrier.

Ensuite, ce partage des gains de productivité et de la croissance ayant amélioré sensiblement la qualité de vie de la population, on a vu se développer un modèle, celui de l'homme qui gagne sa vie et sa conjointe qui, dans le meilleur des cas, travaille à mi-temps, et assume toutes les tâches. Ce modèle a culminé dans les années '70. On pouvait se le permettre parce que les salaires augmentaient tandis que le temps de travail diminuait. Jusqu'au milieu des années '70 au moins, le gâteau a grossi et a été partagé selon l'accord entre les interlocuteurs sociaux.

■ Qu'est-ce qui explique que depuis les années '80, la RCTT a tant perdu de terrain ?

□ Depuis les années '80, la RCTT a perdu du terrain parce que la situation économique a changé. J'ai encore des souvenirs très nets que, durant les années '80, '90 et début des années 2000, tous les responsables, politiques mais aussi employeurs et syndicalistes, pensaient

qu'il s'agissait d'une « pause » et qu'on allait redémarrer. Il a fallu très longtemps pour que l'on commence à prendre conscience que le modèle n'était pas simplement grippé : il changeait fondamentalement et structurellement.

Et en même temps que la RCTT perdait du terrain, le terreau de l'individualisme se développait. On a commencé à créer des congés thématiques, qui ont pris de l'ampleur, en particulier dans les années 2000 : crédit-temps, interruption de carrière, congés parentaux, etc. C'était aussi le soutien au mi-temps.

■ ***Ce qui soutient le développement du temps partiel***

Oui et le débat se déplace alors sur l'aspect contraint ou librement choisi du temps partiel. Autrement dit, c'était aussi laisser entendre que les femmes devraient déjà être contentes d'avoir au moins un mi-temps. D'autant qu'avec un temps plein se pose la question de la double journée, ou de savoir qui va s'occuper des enfants, etc. Ce débat se place dans le modèle qui était encore fort en vigueur et qui est aussi celui de la Sécurité sociale : un modèle familial dans lequel les rôles sont clairement assignés. Je dis cela sans critique aucune. Analyser un modèle est bien plus difficile lorsqu'on en est contemporain. Il faut avoir vécu les changements qui le suivent pour pouvoir en faire la critique lucide.

■ ***Aujourd'hui, il semble que les syndicats et de nombreuses associations reprennent le flambeau de la RCTT. Quels sont pour la CSC les arguments phares qui en font une piste pertinente, porteuse d'avenir pour les travailleurs et la société ?***

Disons tout d'abord que la question du temps de travail a été et demeure une question cruciale pour les syndicats. On est en train de mélanger à nouveau les différents temps de la vie, qui avait été séparés durant l'époque industrielle : temps dans l'entreprise, temps hors de l'entreprise. Ces frontières explosent tandis que la pression au travail augmente fortement. Et que les carrières s'allongent (45 ans, c'est long !). On observe actuellement qu'en moyenne un tiers des carrières est composé de périodes assimilées (chômage, crédit-temps, maladie, etc.). Le temps de travail s'est donc distribué autrement, sans que le chômage ne diminue. Donc la question du temps de travail, de sa maîtrise, comme de sa normalisation, c'est-à-dire l'enjeu de lui conserver un cadre légal qui fixe les règles, reste fondamentale.

Et les demandes sont très variables parce que les situations de vie le sont aussi et qu'elles sont devenues plus fragiles, plus précaires. Il y a par exemple une forte demande concernant les fins de carrière étant donné la pression au travail. Il y a la question des enfants, et notamment l'organisation de l'alternance parentale. Beaucoup de travailleurs sont demandeurs d'aménager leur temps de travail en fonction des semaines où leurs enfants sont chez eux. Il s'agit de ne pas se trouver prisonnier d'un système.

La position de la CSC est que la RCTT entendue comme un partage du travail entre ceux qui en ont trop et ceux qui n'en ont pas ou pas assez reste une revendication majeure du mouvement syndical. La question de la maîtrise du temps de travail est aussi importante, mais sans se laisser piéger dans des slogans.

■ ***Vous réouvrez la question sans porter un scénario de préférence à d'autres...***

Le monde change rapidement. Prenons l'exemple du secteur non marchand : des accords ont été négociés pour permettre d'aménager le temps de travail en fin de carrière notamment. Mais c'est un secteur où la pénurie de personnel qualifié est importante. Si l'on y réduit le temps de travail de manière linéaire, cela conduirait à importer massivement de la main-d'œuvre d'autres pays. On voit que de nombreuses initiatives se prennent en matière de RCTT mais privilégier une option, les 32h par exemple, est sans doute plus difficile aujourd'hui.

Le fait est que la pression ne se fait pas uniquement sur le travail mais aussi sur le revenu. Sans gains de productivité, on peut difficilement obtenir un partage à la fois en termes de temps de travail et en termes de revenus, comme dans le passé. Il y a sans doute plus d'un élément de l'équation de départ « RCTT avec maintien du salaire et embauche compensatoire » qu'il faudra aménager.

On doit donc réfléchir à ce qui fait sens pour la société et se demander quel progrès social on veut créer, en considérant chaque aspect de la RCTT : le temps de travail, le revenu et aussi le sens du travail aujourd'hui. Et ce sens n'est sans doute pas le même selon qu'on ait 25, 40 ou 60 ans ; selon que l'on est un homme ou une femme ; selon qu'on travaille dans un secteur qui permet du travail à distance ou qui impose une présence quotidienne.

Cette réflexion, la CSC va la mener en 2017. →

ON DOIT SE DEMANDER QUEL PROGRÈS SOCIAL ON VEUT CRÉER, EN CONSIDÉRANT CHAQUE ASPECT DE LA RCTT : LE TEMPS DE TRAVAIL, LE REVENU ET AUSSI LE SENS DU TRAVAIL AUJOURD'HUI.

→ ■ **Y a-t-il des expériences d'entreprises qui ont lieu aujourd'hui et dans lesquelles l'implication syndicale permet de collecter des scénarii ?**

□ Il y a en effet beaucoup d'expériences qui ont lieu, mais qui sont des expériences sectorielles. Par exemple dans l'industrie alimentaire, on a négocié des « rimpeldagen », c'est-à-dire des jours de congés supplémentaires en fonction de l'âge, de manière à alléger la pression en fin de carrière. Et quand on aligne l'ensemble de ces jours de congés, on arrive quasiment à la semaine des quatre jours.

■ **Et en termes de création d'emplois, la RCTT reste-t-elle une piste ?**

□ Il le faut. Une RCTT sans création d'emplois n'a pas beaucoup de sens. Actuellement le nombre d'heures travaillées, dans l'ensemble de l'économie, ne bouge quasiment pas. Il faut donc distribuer le temps de travail. Le nombre de personnes qui n'ont pas ou plus accès à l'emploi - ou seulement à un emploi de faible valeur tant en temps, qu'en rémunération ou en considération - n'arrête pas d'augmenter. C'est inacceptable.

Mais encore une fois, on ne peut pas se contenter d'appliquer une règle de trois : on diminue d'autant d'heures le travail de X personnes, on engage donc automatiquement X personnes. Les personnes privées d'emploi aujourd'hui n'ont pas nécessairement le profil. Il faut donc être plus créatif, dans les Régions comme dans les secteurs. Et regarder comment l'on peut reconfigurer les postes. Ce n'est pas parce que l'on réduit le temps de travail d'un comptable par exemple, qu'il faut nécessairement engager un autre comptable. Il faut réfléchir aussi à la création d'autres postes, liés par exemple à des travaux qui ne se font pas encore dans l'entreprise mais qui deviennent utiles...

Paradoxalement, cette réflexion n'est pas encore fort présente. La dynamique des groupements d'employeurs, n'a pas encore pris beaucoup d'essor, mais pourrait être une piste intéressante pour permettre, par exemple, l'engagement de personnel travaillant sur des missions spécifiques pour plusieurs entreprises. Un des enjeux de la RCTT est de retrouver au fond, le goût de l'imagination pour penser les choses autrement que de manière linéaire.



© CSC

■ **Le progrès technologique ne risque-t-il pas de pousser à des formules de RCTT sans embauche, parce que le robot remplace le travailleur ?**

□ En fait, on observe que si le nombre d'heures travaillées n'augmente pas, il ne diminue pas non plus.

D'autres métiers apparaissent, liés à de nouveaux besoins : accompagnement des personnes âgées, soutien aux familles, etc. Ce sont des métiers hautement qualitatifs. Et pour lesquels la productivité ne peut pas augmenter de manière indéfinie. Il faut donc aussi considérer ces fonctions-là autrement. La RCTT s'est fort développée dans le monde ouvrier où l'on travaille de manière cadencée, avec des productions mesurables (nombre de voitures fabriquées...). On ne peut pas penser de la même manière la qualité des soins aux personnes. Pensons à la mobilisation du secteur non marchand du 24 novembre : une aide familiale expliquait qu'elle n'avait plus que 2h30 disponible par semaine pour une famille en difficulté alors qu'auparavant elle en avait huit. De plus, c'est un secteur souvent subventionné. Comment lui assurer une solvabilité ? Toutes ces questions doivent être réfléchies avec d'autres paramètres, des indicateurs de mesure du progrès social. Une société qui ne le fait pas dépérit.

■ **Le gouvernement fédéral prend des mesures très éloignées de cette option : flexibilité accrue de l'emploi, réduction drastique des possibilités de crédit-temps... C'est un aveuglement idéologique ?**

□ Historiquement, ce n'est pas le gouvernement qui prenait spontanément ces mesures. Il agissait parce que la concertation sociale avait abouti à des accords, par exemple sur des gains de productivité. Le gouvernement créait le cadre qui permettait de les négocier.

Aujourd'hui, les employeurs sont nettement moins demandeurs. Ils sont demandeurs d'une flexibilité individuelle. Le gouvernement ne sent donc pas une pression pour avancer. La lecture des évolutions de la société et de l'économie est aussi beaucoup plus difficile à faire pour les responsables politiques, et le climat ambiant le montre partout dans le monde. Comment traduire en droits collectifs toutes ces évolutions ? C'est une première difficulté objective et il ne faut jeter la pierre à personne.

La deuxième chose, c'est une forme de "détitorialisation" de l'activité économique et de désengagement des responsables politiques dans la manière dont s'organise l'économie. Au moins les gouvernements ont la capacité de peser sur la marche de l'économie, au plus ils cherchent à réguler la vie des citoyens en contrôlant la consommation d'électricité des allocataires sociaux, en dictant la manière dont vous devez piloter votre carrière, etc. La notion d'émancipation qui a été et qui est toujours au cœur du combat du mouvement ouvrier est une logique quasi inexistante au niveau politique.

Je pense que le politique passe à côté de cet enjeu. Quasi aucun parti politique ne tente de dégager une vision de ce qu'est le progrès social, le vivre ensemble, la conciliation entre le droit à l'emploi et les autres priorités des citoyens.

Le mouvement socialiste, qui en a été historiquement le fer de lance, prend peu d'initiative sur la question de la réduction du temps de travail. La loi Vande Lanotte permet une réduction temporaire du temps de travail pendant trois ans, puis plus rien. Il n'y a pas de suivi actif de ce dispositif.

■ *Selon l'économiste Philippe Defeyt, de manière pragmatique, on a atteint en Belgique les possibilités d'augmenter le temps partiel (3 salariés sur 10 y sont). Par manque d'autres solutions, ce serait pragmatiquement un bon moment pour relancer la piste RTT. Est-ce votre avis ?*

□ Je me souviens d'un débat très intéressant avec Philippe Defeyt où l'on parlait de la relance de la RTT. Sa réponse était : La meilleure manière de relancer le débat sur la RTT, c'est d'avoir un plaidoyer forcené pour le développement des services collectifs. Parce que, aujourd'hui, si beaucoup de femmes recommencent à travailler à temps partiel, c'est faute de structures collectives de transport en commun, d'accueil de l'enfance... Si on veut permettre à chacun de retrouver un temps choisi et d'avoir un débat serein sur la RTT, il faut des services collectifs bien plus développés qu'ils ne le sont actuellement.

On est là au cœur des choix de société. Un certain nombre de choix absurdes ou contraints qui sont faits aujourd'hui par les travailleurs ont des conséquences à long terme sur leur santé, leur pension, pourraient être faits différemment si cette relance des services collectifs était là. C'est une vraie pièce manquante dans le puzzle politique. Il y a énormément à repenser, mais

au-delà d'une réelle volonté, ça demande aussi de l'inventivité et de l'audace qui font cruellement défaut.

■ *N'est-ce pas inquiétant de se rendre compte qu'il faudra du temps pour réinvestir politiquement le champ du progrès social ?*

□ Oui, mais ce n'est pas pour cela que la génération future sera encore un peu plus sacrifiée qu'aujourd'hui. Nous voyons tous les jours sur le terrain des myriades d'initiatives qui se prennent. De plus en plus de personnes sortent "volontairement" du salariat parce qu'elles n'en peuvent plus du modèle de salariat qu'on nous impose aujourd'hui.

Et pour reprendre ce vieux slogan mais qui est toujours d'actualité, « on ne peut plus se permettre de perdre sa vie à la gagner ». On ne vit pas pour travailler, on travaille pour vivre. Il faut revenir à cette idée que le travail ne peut pas être ce qui mobilise l'essentiel de la vie s'il n'apporte pas un revenu digne et une satisfaction personnelle. C'est le sens du travail qui doit être remis en question également.

Interview réalisée par Christine Steinbach

La question de la RTT va être remise à l'agenda 2017 de la CSC. Quels sont les grandes lignes de ce plan d'action ?

Nous allons repartir des fondements de la réflexion : qu'est-ce qu'un emploi ? C'est un revenu, une valorisation individuelle et une insertion dans un collectif. Or, aujourd'hui, ces trois paramètres sont remis en question. Beaucoup de personnes sont exclues de tout revenu (notamment les jeunes et de nombreux allocataires sociaux), beaucoup n'ont plus de reconnaissance dans le travail et la trouvent plutôt dans des initiatives citoyennes. C'est frappant chez beaucoup de jeunes. Quant au sens du collectif, comment le créer lorsque la pression au travail est devenue insupportable dans bon nombre de secteurs d'activité ?

Nous voulons d'abord remettre en chantier les questions du revenu, du sens de travail et de la transition économique. Par exemple, la question du revenu de base, celle de la RTT, du financement de la protection sociale.

La base du fonctionnement d'une société repose sur trois questions : la place du travail, celle de la protection sociale, le financement de l'Etat via la fiscalité. Ce triangle reste la base de notre questionnement.

La volonté est de mener ce chantier fenêtres et portes ouvertes. Parce que le monde change vite, que les aspirations par rapport au travail sont différentes, que la société est beaucoup plus fragmentée. Or, les solidarités sont plus que jamais nécessaires entre jeunes et âgés, entre travailleurs avec et sans emploi, entre salariés et ouvriers... Parce que ce qui relie ces personnes, c'est qu'on partage le même espace de vie, que nos ressources communes sont limitées, et que n'importe quelle société est confrontée aux mêmes défis de donner à chacune et à chacun sa place dans la société. Sans cela, cela crée énormément de frustrations, de tensions, de replis identitaires, plutôt que de rechercher ce qui nous unit et nous fait progresser. C'est le cœur du débat de société auquel on veut s'atteler ensemble.