

La réduction collective du temps de travail (partie 2)⁽¹⁾ Le basculement des années 1980

Depuis le 19^{ème} siècle, la réduction collective du temps de travail (RCTT) constitue, avec l'amélioration des salaires et des conditions de travail, l'un des terrains prioritaires des luttes syndicales. La loi du 14 juin 1921 instaurant la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures est l'une des grandes victoires du mouvement ouvrier, après la Grande Guerre. Son vote est l'aboutissement de longues luttes entamées depuis plusieurs décennies. Le premier article (2) a retracé l'histoire de la conquête du temps libre par la réduction du temps de travail de la fin du 19^{ème} siècle aux années 1960. Voici la suite.

La maîtrise du temps de travail se joue dans un rapport de forces entre syndicats et patronat. Elle se décline selon diverses modalités, dont la durée hebdomadaire et annuelle (congés payés et jours fériés), la carrière (pension, prépension, l'obligation scolaire, les pauses carrières, les congés parentaux), la flexibilité (l'intérim, les contrats temporaires, le crédit-temps, le temps partiel, les heures supplé-

mentaires), la mesure du temps de travail, etc. À partir de 1936, la RCTT porte exclusivement sur la durée hebdomadaire et annuelle du travail. Celle-ci n'a cessé de diminuer jusqu'au milieu des années 1970, au rythme d'accords interprofessionnels successifs. En 1978, la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures (3). Les travailleurs obtiennent une 4^{ème} semaine de congés payés.

Le mouvement de RCTT, ininterrompu jusqu'alors, subit un coup d'arrêt au début des années 1980 dans la grande majorité des secteurs d'activité. Les crises consécutives au choc pétrolier de 1973, couplées à l'émergence des politiques de compétitivité et d'un capitalisme à dominante financière, discréditent la revendication de la réduction du temps de

travail. Comment se joue, dans ce contexte difficile, le rapport de forces entre syndicats et patronat sur un enjeu aussi important qu'est la maîtrise du temps de travail?

La mise à mal du compromis fordiste

La RCTT est historiquement liée au partage équilibré des fruits de la croissance, négocié durant les Trente Glorieuses dans un contexte propice au dialogue social. Elle constitue l'une des modalités du compromis fordiste. L'objectif est d'accroître la productivité du travail, non pas en allongeant la durée du travail, mais en changeant son organisation (taylorisme, travail à la chaîne). À mesure que les gains de cette productivité évoluent, le temps de travail diminue (et le salaire horaire augmente), selon un principe de rééquilibrage entre les revenus du capital (profits) et les revenus du travail (salaires).

Ce compromis est mis à mal par le contexte de crises. À la fin des années 1970, l'augmentation de la productivité n'est plus compensée par une réduction collective du temps de travail. Le patronat veut redresser sa



Page de couverture d'une brochure publiée par le journal «Au travail» lors de la campagne de la CSC en faveur de la semaine des 5 jours.

La journée de travail et la semaine de travail au fil du temps

1909	Loi du 31 décembre limitant la durée du travail à 9 heures par jour dans les mines de charbon.
1921	Loi du 14 juin instituant la journée des 8 heures et la semaine de 48 heures.
1936	Loi cadre du 9 juillet instituant la semaine de 40 heures dans les industries ou parties d'industries insalubres, dont l'application doit être négociée au sein des commissions paritaires.
1955	5 jours (accord national).
1964	Loi du 15 juillet sur la durée du travail dans les secteurs privés de l'économie nationale. Cette loi abroge la loi du 14 juin 1921 et institue les 8 heures de travail par jour et les 45 heures par semaine (6 jours) avec possibilité de 9 heures pendant les 5 premiers jours en cas d'application de la semaine anglaise.
1978	Loi du 20 juillet instituant la semaine de 40 heures.
2001	Loi du 10 août instituant la semaine de 38 heures.

POUR LES 36 HEURES C.S.C. CENTRE



Manifestation du front commun syndical sur le thème « Sauver l'emploi en Wallonie », Namur, le 29 mars 1979

compétitivité: il mise sur la flexibilité et sur la baisse des coûts salariaux. Depuis le choc pétrolier, la pression syndicale pour la revendication des «36 heures sans perte de salaire et avec embauche compensatoire» s'exprime dans un climat difficile: on assiste au blocage des négociations interprofessionnelles.

La question de la réduction du temps de travail reste toutefois au cœur des

débats sociaux. Vu l'explosion des chiffres du chômage, ceux-ci prennent une nouvelle tournure. L'enjeu prioritaire sous-jacent du débat devient l'emploi. Sur le plan syndical, l'argument historique du «temps libéré» ou de la juste répartition des richesses est délaissé au profit d'un discours visant à présenter les 36h/semaine comme un moyen de lutter contre le chômage croissant. Ce discours ne fait pas l'unanimité. Pour ses détracteurs,

la RCTT nuirait à la compétitivité, et détruirait l'emploi au lieu de le créer. Au tournant des années 1980, le patronat prône a contrario le partage individuel du temps de travail comme solution à la crise.

Des réponses politiques

Au vu du blocage des négociations entre monde patronal et syndical, on assiste à l'intervention des pouvoirs publics sur la question de la réduction du temps de travail comme une mesure de lutte contre le chômage. Dès le milieu des années 1970, les premières politiques de partage du travail sont amorcées, notamment le dispositif de prépension légale, dont l'objectif est d'atténuer les effets sociaux des grandes restructurations dans les secteurs de la métallurgie et du textile et d'accorder prioritairement l'emploi disponible aux jeunes (1976). L'intervention de l'État sur la question de la réduction du temps de travail est toutefois troublée par l'instabilité gouvernementale. Dans les années 1980, les gouvernements successifs abandonnent cette question pour d'autres formes de réponses à la problématique du chômage (programmes spéciaux d'emploi, diminu-

Les congés payés

1936	Loi du 8 juillet relative aux vacances annuelles payées: une semaine.
1945-1946	Négociation au sein de la Conférence nationale du travail pour l'octroi d'une semaine de congés payés (arrêté-loi du 3 janvier 1946 concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés). La deuxième semaine est à négocier au sein des Commissions paritaires
1955-1956	Négociations au sein du Conseil national du travail pour généraliser 12 jours de vacances annuelles, légalisées le 4 juillet 1956.
1963	Accord interprofessionnel du 12 décembre. Programmation de la 3 ^{ème} semaine de congé à partir de 1965, confirmée légalement en 1966.
1973	Accord interprofessionnel du 6 avril. Il prévoit pour 1975 la quatrième semaine de vacances annuelles. Loi du 28 mars 1975, intégrant la quatrième semaine de vacances dans le régime légal des vacances annuelles des travailleurs salariés.



«Temps partiel forcé = pauvreté forcée.» Action de la CSC contre la flexibilité dans les années 80.

tion des cotisations sociales, prépensions, développement du travail à temps partiels, etc.).

Les objectifs des premières politiques de partage du travail sont également revus à la baisse sous la pression des employeurs, opposés à toute réduction obligatoire et généralisée du temps de travail. La Fédération des employeurs de Belgique (FEB) durcit ses positions à la fin des années 1970. Elle met la priorité sur la réhabilitation de la libre entreprise et de l'économie du marché, la défense de la propriété privée, la légitimité de l'autorité, la réhabilitation du profit, la nécessité du risque, de l'effort, de l'inégalité. Sous la pression patronale, l'action de l'État se déplace vers l'entreprise, notamment au travers des expériences Hansenne (du nom du ministre de l'Emploi et du Travail). L'arrêté royal du 30 décembre 1982 autorise, pour une durée limitée et à titre expérimental, certaines entreprises à déroger à la réglementation du travail concernant les horaires ou le travail du dimanche, par exemple. Ces dérogations sont accordées sous réserve d'en négocier les conditions dans une convention tripartite (travailleurs-employeur-ministre) et de procéder à l'embauche de nouveaux travailleurs volontaires.

L'offensive patronale, visant à appréhender la question du temps de travail dans sa dimension individuelle plutôt que collective, a pour effet de réorienter le débat vers la problématique de la flexibilité du temps de travail. Cette manière de voir est tout-à-fait contraire à l'idée de RCTT, avec embauche compensatoire et maintien des salaires, telle que revendiquée par le mouvement ouvrier depuis le 19^{ème} siècle.

Des outils de «flexibilisation»: l'exemple du temps partiel

Comme solution à la crise, les pouvoirs publics préfèrent à la RCTT, revendiquée par les mouvements syndicaux, une organisation plus flexible du temps de travail, soufflée par les employeurs : le travail à temps partiel. Dans les années 1980, les gouvernements successifs l'encouragent par des exonérations fiscales et des avantages sociaux. Ces mesures «anticrises» dévoient la nature même du travail à temps partiel, mis en place dans les années 1960. L'un de ses objectifs est de pallier au manque de main d'œuvre qualifiée dans le secteur tertiaire, alors en plein essor, en proposant aux femmes mariées une organisation du temps de travail compatible avec les exigences de leur vie familiale, en

même temps qu'elle assure un revenu d'appoint pour les ménages.

À l'origine, le contrat de travail à temps réduit séduit les employeurs. Le mouvement syndical est, quant à lui, plus mitigé sur la mesure qui risque bien de devenir une mesure discriminatoire à l'encontre d'une catégorie de travailleuses dont les droits sociaux sont profondément mis à mal. Le système du temps partiel est également remis en cause dans les années 1980 par les mouvements féministes qui dénoncent les effets pervers de la formule à temps partiel (notamment les «horaires flottants» qui l'accompagnent, les difficultés de promotion qu'il induit, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes qu'il contribue à accentuer, etc.).

En dépit de ces critiques, le temps partiel s'institutionnalise dans les années 1980, comme réponse à la crise. Les travailleuses sont encouragées, voire même obligées, à renoncer au temps plein. Certains secteurs, comme le commerce, ne proposent que le temps partiel. La formule jouit alors d'une opinion positive. Les pouvoirs publics, la presse, le patronat véhiculent l'idée que le temps partiel constitue la possibilité idéale pour les

femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle. En 1983, le ministre de l'Emploi et du Travail recommande le travail à temps partiel aux «*personnes qui ont des responsabilités familiales*» (entendez, les femmes). Près de dix ans plus tard, en 1992, la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, Miet Smet (CVP) propose comme objectif contre la crise: un temps et demi par ménage!

Le partage individuel du temps de travail fragilise les populations les plus précarisées sur le marché de l'emploi. La crise économique des années 1980 survient au moment où les femmes n'ont jamais été si nombreuses à travailler. Elles entrent dans le marché du travail et, désormais, elles y restent, malgré le mariage et les naissances. Cette crise, elles la subissent de plein fouet, même si elles n'en sont pas la cause. Le germe se trouve dans une économie en pleine mutation. C'est dans ce contexte que le temps partiel prend ses quartiers, non sans répercussion sur la qualité des emplois et la qualité de vie des travailleuses, spécialement les moins qualifiées d'entre elles.

La RCTT dans le débat public

Depuis les années 1980, le temps de travail est pensé selon le mode de la «flexibilité». Les employeurs tirent profit de ce modèle de temps de travail, qui se décline selon diverses modalités dont l'emploi à temps partiel, mais aussi les horaires flexibles, la mesure du temps de travail sur des périodes plus longues, et la multiplication des formules de réduction individuelle du temps de travail. Le rapport de forces entre monde syndical et patronal est consommé. Cette «flexibilité» consacre la maîtrise du temps par le patronat, cantonnant le mouvement ouvrier à une attitude défensive à l'égard de la réduction du temps de travail. Les formules individuelles de RTT permettent aux employeurs une gestion plus souple de la main d'œuvre sous la forme d'une modulation des besoins en personnel, en fonction des besoins en production. Si, dans les années 1990, on enregistre effective-

ment une réduction globale du temps de travail, c'est bien sous l'effet du chômage, de la flexibilité imposée, de l'intérim et du développement des contrats à temps partiels.

Dans les années 2000, la question de la RCTT est bien moins présente dans le débat public. La revendication n'est plus systématiquement affichée à l'agenda militant des grandes organisations syndicales, faute d'unanimité. Dix ans plus tard, le contexte de la crise économique, écologique et sociale, particulièrement l'échec des politiques néolibérales et l'insoutenable de la croissance, réanime néan-

moins le débat dans les cercles militants. L'enjeu pour le mouvement syndical est de contrer l'argument selon lequel la RCTT est une impossibilité économique.

Présentée d'abord comme une «conquête sociale», puis comme une «arme» contre le chômage massif, la RCTT, loin de l'utopie puisqu'inscrite au cœur de l'histoire sociale, apparaît aujourd'hui comme une lutte syndicale renouvelée, doublement motivée par des arguments pragmatiques (la RCTT vue comme un outil de politiques dites de l'emploi), ainsi que par une réflexion sur le sens du «temps social».

| Christine Machiels, Carhop |



Crédit-temps et congés thématiques dans le secteur privé



Une des revendications de la CSC consiste en une meilleure harmonisation entre le travail, la famille et les temps libres. En 2001, la CSC conclut pour le secteur privé la CCT crédit-temps.

(1) Voir Syndicaliste n°809 p12-13

(2) La loi cadre établissant les 40 heures a été votée en 1936, au lendemain de la grève des 500 000.

(3) Questions d'histoire sociale, FEC-CARHOP, pp.103-104