Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 39 (2002)
Heft: 1506

Artikel: Temps du travail : les tabous au travail
Autor: Danesi, Marco
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1008444

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 09.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Les tabous au travail

L'initiative de l'Union syndicale suisse (USS), qu'elle soit acceptée ou refusée, a le mérite d'obliger le monde du travail à se questionner sur ses pratiques.

La flexibilité du travail est synonyme de néo-libéralisme à gauche (l'absence de règle au profit de la rentabilité) et de rationalisation à droite (l'optimisation des ressources et des moyens). Sa réduction dessine un progrès à gauche (l'amélioration des conditions de vie des travailleurs) et une impasse à droite (la perte de productivité). L'initiative sur la réduction du temps de travail lancée par l'Union syndicale suisse s'attaque à l'une et à l'autre.

Toujours assimilée à tort à l'introduction de la semaine de 35 heures en France, l'initiative de l'USS s'en distingue par l'annualisation du décompte horaire. Si la loi française institue en le réduisant un plafond hebdomadaire, la proposition soumise au vote le 3 mars fixe de son côté une limite annuelle. Elle admet de cette manière une certaine souplesse dans l'aménagement du temps de travail. Bref, c'est la transgression d'un tabou. Sans surprise, la gauche plus radicale et une frange des syndicats y sont fermement opposées, malgré la diminution de la durée du travail envisagée. Car elle troque l'annualisation contre une réduction improbable qui pourrait ouvrir la porte à une généralisation du travail déréglementé (temporaire, sur appel, etc.). De plus, en raison d'une définition problématique, elle risquerait de compromettre la distinction entre heures ordinaires et heures supplémentaires. En effet, confondues dans une comptabilité globale annualisée, elles échapperaient à une rémunération et à un traitement spécifiques.

Flexibilité et réduction du temps du travail sont les instruments du renouveau des pratiques productives

Pour les mêmes raisons, mais retournées (c'est le tabou de la réduction avec maintien du salaire qui est enfreint), le patronat et la droite appellent à son refus. On annonce l'effondrement probable du tissu productif suisse constitué majoritairement de petites et moyennes entreprises. Celles-ci ne seraient pas en mesure d'assumer « les vides béants creusés » (economiesuisse, n°4, 11 février 2002) par la réduction de la durée de travail. Les heures supplémentaires s'accumuleraient fatalement jusqu'à la syncope: l'impossibilité de répondre à la demande du marché. Dans une veine plus populiste, sans remords pour le moins d'Etat tant décrié, on craint la dégradation du service public qui serait la première victime d'une pénurie de personnel le condamnant au dysfonctionnement. Suivant les déboires actuels des CFF, imputés par la direction au passage de 41 à 39 heures hebdomadaires, il paraîtrait plus judicieux de compter sur la flexibilité que sur l'abaissement rigide du temps de travail.

Or, la question ne se prête guère aux réponses univoques et définitives. Elle demande plutôt un patient bricolage monté sur mesure secteur par secteur, entreprise par entreprise, service par service. Si un cadre constitutionnel est le bienvenu, précisant certains seuils, aménageant des garde-fous, esquissant des perspectives, il faut déchanter face à l'illusion d'uniformiser la diversité des domaines productifs (révisant ainsi le sens des conventions collectives, un autre tabou fondateur de la paix sociale et du travail en Suisse).

Solutions originales

L'expérience des 35 heures en France montre, par dessus son caractère monolithique comparé à l'initiative de l'USS, que leur introduction a été un puissant stimulant pour la confrontation entre partenaires sociaux qui a débouché souvent sur des solutions originales, innovatrices, conciliant les exigences productives et les revendications des travailleurs. Et bien que fragmentées en expériences multiples difficilement généralisables, elles indiquent une méthode cellulaire, qui se construit cas par cas à partir d'une législation qui en circonscrit le champ d'action.

S'il est vrai que nous vivons dans des sociétés où l'aspiration à travailler moins, tout en jouissant de revenus adéquats, va de pair avec la volonté de maîtriser de plus en plus son emploi du temps qu'il soit libre ou occupé, la flexibilité et la réduction de la durée du travail deviennent les instruments complémentaires du renouveau des pratiques productives. Une fois conjurés légalement les abus redoutés (bannissement du travail sur appel, garanties sociales et salariales pour le travail temporaire et à temps partiel, codification précise des différentes catégories horaires, etc.), les négociations entre employeurs et employés avec la médiation des syndicats, plutôt agents de synthèse que partie en cause, peuvent alors s'adapter à la singularité de chaque situation. Où il ne s'agit pas d'imposer un modèle, une figure globalisante, mais plutôt de privilégier les particularités locales, voire les exceptions. Le syndicalisme de combat, épique, de masse est peut-être au bout de sa trajectoire. De même, qu'une certaine arrogance corporatiste du patronat. En revanche, le développement de micro-concertations au plus petit niveau productif, allié à la participation directe et à la disponibilité au compromis de tous les acteurs, constituent déjà l'horizon vers lequel évolue l'univers du travail. *md*