

Réduction de la durée du travail : nécessaire et possible

Autor(en): **Dreifuss, Ruth**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **75 (1983)**

Heft 9

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386159>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Réduction de la durée du travail

Nécessaire et possible

Par Ruth Dreifuss

Réduction de la durée du travail! Aucune revendication de la part des travailleurs n'a connu, tout au long de l'histoire, une telle permanence. Or, apparemment, elle n'est pas remise en question des rapports de production. Elle n'est même pas liée à notre système économique, puisqu'elle a été commune aux esclaves, aux serfs, aux galériens. Mais elle est incontournable. Toujours répétée, sous une forme ou sous une autre. Aucune revendication du monde du travail n'a butté sur une résistance patronale aussi constante, aussi têtue. Les patrons, de tout temps, ont voulu nous protéger contre nos «propres excès». «Quoi! Jamais contents? Vous n'aviez pas encore les 44 heures par semaine que vous réclamiez les 40 heures (au programme de l'USS depuis 1934!). A peine avez-vous 3 semaines de vacances que vous vous mettez à rêver à la quatrième!» Et toute occasion est bonne pour tenter de revenir en arrière. «Travaillez plus», disaient-ils pendant la crise (Loi Schulthess, en 1922). «Travaillez plus», disaient-ils pendant la surchauffe (1965). Reconnaisant ainsi, quand cela les arrange, qu'au-delà de l'aspect qualitatif de cette exigence, elle n'est pas nécessairement dépourvue d'effets conjoncturels.

Cette résistance patronale, mille controverses et négociations en témoignent. Un exemple, celui des relations entre la FOBB et le Schweizerischer Baumeisterverband entre 1945 et 1972, suffit à l'illustrer*. Les deux revendications les plus souvent présentées concernaient le salaire et la réduction de la durée du travail. A vingt reprises, des hausses de rémunération furent exigées. Une seule fois sans succès. A onze reprises, des réductions de la durée du travail furent revendiquées. Elles échouèrent neuf fois. Ces faits montrent bien, à la fois l'importance que les travailleurs attachent au temps libre et la volonté des employeurs de s'y opposer.

Si cette lutte est aussi permanente et difficile, c'est bien parce qu'elle est liée à des besoins fondamentaux. Vitaux même.

Besoin de repos

Il ne s'agit plus des durées du travail à l'aube de la révolution industrielle. Des 16 heures par jour pendant 6 jours par semaine. A l'époque, on travaillait environ 3900 heures par an, dès l'enfance déjà, jusqu'au der-

* Voir: François Höpflinger: «Industriegewerkschaften in der Schweiz», Thèse, Zurich 1976.

nier jour souvent. Mais il s'agit de la fatigue d'aujourd'hui, dans une Suisse où l'on travaille en moyenne 2100 heures par an, à peine moins qu'il y a 20 ans. Fatigue des femmes, mères de famille et salariées, qui manquent chroniquement de sommeil et, bon an mal an, s'adaptent aux horaires de chacun des membres de la famille. Elles sont des équilibristes du temps. Ce sont elles qui ont le plus de peine à boucler leur budget-temps, et qui en paient les déficits. Fatigue du militant, promettant ou se promettant souvent plus qu'il ne peut tenir, confronté qu'il est au mauvais rendement de l'activité politique et syndicale, dévoreuse de temps. Il s'agit aussi de cette fatigue particulière, née de la monotonie ou de l'intensité de l'effort d'un seul sens, d'un seul muscle, qui n'en finit pas de jeter de l'ombre sur les heures de loisir et va jusqu'à perturber le sommeil. Il s'agit enfin de la fatigue de ceux qui vivent à contre-temps, travailleurs en équipe qui doivent s'adapter chaque semaine au décalage horaire et doivent apprendre à dormir lorsque ni leur famille, ni leurs voisins, ni leur propre corps ne se conforment à cette obligation. Tout au long de la semaine, tout au long de l'année, s'accumule le besoin de repos. Et pour illustrer le caractère vital du besoin de repos, est-il besoin de rappeler à quel point les accidents du travail se concentrent sur la fin de la journée?

Besoin d'être son propre maître

On ne rappellera jamais assez quel dressage a été nécessaire, pour imposer aux travailleurs le respect du temps du patron. Il a fallu leur enlever le sentiment que leur temps leur appartenait, et qu'ils pouvaient le gérer en fonction de leurs besoins. On leur a imposé que la durée du travail était à prendre ou à laisser, on les a «éduqués» à la ponctualité, en les «prenant au poignet» avec la montre bracelet (Attali) après les avoir fait se plier au temps uniforme débité par l'horloge de l'usine ou de l'administration. L'évolution technologique a permis de planifier et de contrôler le travail à la minute et à la seconde. Le dressage a réussi au-delà de toute espérance, puisque les contraintes sont devenues des vertus!

Les loisirs même se vivent souvent sous le signe de la montre, du programme de la télévision, voire du chronomètre des compétitions sportives.

Redevenir maître de son temps, le gérer à sa guise, voilà certainement un besoin fondamental. Pour réapprendre cette liberté, nous avons besoin de temps libre, en plages longues, le week-end, les vacances, ces jours où l'on peut oublier la montre et vivre au rythme de notre corps. Mais nous avons aussi besoin de journées de travail plus courtes, pour que l'horaire flexible, par exemple, offre une réelle liberté.

Besoin de développer d'autres capacités

Toutes nos possibilités de développement ne sont pas mobilisées par le travail. Et certaines voies étroites dans lesquelles la formation professionnelle nous a aiguillés se révèlent être des voies de garage. Que ce soit donc pour le plaisir de faire autre chose, ou pour la nécessité de prévoir des changements de profession, il faut garder ouvert l'éventail de nos dons. La prolongation de la scolarité et de la formation, la possibilité de congé-éducation, la réduction de la durée hebdomadaire du travail qui permet de suivre des cours ou de s'adonner à des activités de développement sont des conditions à la réalisation de ce besoin. Nous n'acceptons pas que le formidable potentiel que nous portons en nous soit mutilé, réduit à ce qui trouve acquéreur, dans l'immédiat, sur le marché du travail.

Besoin d'égalité et d'équité

La notion de durée du travail nous fait toucher du doigt l'injustice fondamentale de notre société. L'espérance de vie n'est pas la même selon le métier que l'on exerce. Il y a un siècle, un médecin affirmait: «L'expérience enseigne que la durée de vie peut être fixée à 55 ans pour les classes d'employés bien pourvus, qu'un ecclésiastique établi atteint 64 ans, mais qu'un ouvrier de la métallurgie vit à peine 35 ans». Cette constatation, avec d'autres chiffres bien sûr, vaut encore aujourd'hui. Selon des auteurs français, un manœuvre meurt en moyenne à 68 ans et un cadre supérieur à 75 ans. La dureté du travail explique en partie cette différence.

Il est pourtant troublant que, loin de compenser ces chances inégales, la durée de travail les renforce. Si l'ingénieur, par exemple, consacre la moitié de ses années de vie à son activité professionnelle, le manœuvre y voue 70 pour cent de son existence. Encore aura-t-il les horaires les plus long!

Il ne faut pas nous limiter à revendiquer une harmonisation de la durée du travail pour toutes les professions, mais encore postuler que des exceptions doivent compenser les inégalités vitales: horaires réduits pour les travaux les plus durs (si les patrons reconnaissent qu'il est difficile de travailler plus de quatre heures devant un écran, la solution n'est pas de recourir au mi-temps mais de réduire l'horaire normal), horaires réduits pour les travailleurs en équipe, retraite précoce pour les professions où l'espérance de vie est la plus basse.

Besoin de partage

Notre société repose sur la division entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Le plus étonnant est que, en nombre d'heures de travail, le travail non rémunéré est supérieur au travail rémunéré. Il représente près des 3/5 (60 pour cent) du total. Il est fourni en majorité par les

femmes. Il est bon que l'économie de marché n'ait pas tout envahi et que le don et le bricolage perdurent. Ils ne faut pas agrandir encore la sphère des échanges marchands. Mais il est certainement nécessaire que le partage entre les hommes et les femmes repose davantage sur des choix libres et que chacun ait accès aux deux formes d'activité. Tant que le travail ne pourra être vendu qu'en paquets standards, de 44 heures par exemple, les couples ne seront pas libres de surmonter cette division. La même chose vaut pour le chômage: la forme la plus inacceptable de réduction de la durée globale du travail rémunéré. La seule que l'on nous «offre» aujourd'hui!

Besoin de vie communautaire

Etre intégré à une société suppose que l'on y participe activement. Que ce soit au niveau du petit groupe, famille, amis, voisinage, il faut du temps pour les relations humaines. Une fête se prépare. Un repas se mijote. Une conversation s'approfondit au cours des heures. Que ce soit au niveau de la commune, du canton ou du pays, du syndicat ou du groupe de quartier, la démocratie passe par la disponibilité des citoyens. Et le mouvement syndical, qui doit aujourd'hui proposer à quoi, demain, devra ressembler la société, ne peut fonctionner pleinement sans l'apport de militants disponibles et formés.

Une revendication malgré tout révolutionnaire

A examiner tous ces besoins laissés insatisfaits, la revendication du temps libre devient bel et bien une remise en question de notre système. Certes, elle n'est pas, comme l'autogestion ou les nationalisations, une attaque frontale contre le rapport de propriété. Elle n'est pas une rupture avec le salariat. Et pourtant, le capitalisme peut-il, sans subir à terme de profondes modifications, supporter que les travailleurs «prennent leur temps»?

La résistance patronale est facile à comprendre. Les employeurs préfèrent payer le travail plus cher que d'en réduire la durée. Ils se fabriquent ainsi des consommateurs sans risquer de perdre des travailleurs dociles. Or, c'est au travailleur de décider dans quelle «monnaie» il veut être payé: en argent ou en temps libre. Les gains de productivité permettent ce choix: de 1960 à 1979, elle a crû en moyenne de 3,5 pour cent par an dans l'industrie suisse, de 2,4 pour cent pour l'économie nationale. S'il n'y avait pas eu d'amélioration des salaires réels ou de prolongation des vacances pendant ces deux décennies, on aurait pu raccourcir d'une heure chaque année la durée hebdomadaire du travail.

Les possibilités économiques: le long terme

La qualité de vie que permet la réduction de la durée du travail restera toujours la motivation principale de cette revendication. Elle a bien sûr

cependant aussi des dimensions économiques. Premièrement, quant à ce qui est possible. L'évolution technologique a fait reculer les contraintes en termes de travail obligé. On peut survivre, dans notre société, en travaillant moins. Il y a vingt ans paraissait un livre au titre provocateur: «Les 40 000 heures». L'auteur (Fourastié) estimait que ce serait pour les années quatre-vingt, la durée normale du travail pour toute une vie. Son calcul reposait sur une durée annuelle du travail de 1200 heures. La Suède est déjà descendue en dessous de 1500. Les prévisions de Fourastié ne paraissent plus hors de portée à moyen terme. D'autres utopies raisonnables en ont déjà pris relai: «Travailler deux heures par jour», «Tous à mi-temps» ou les «20 000 heures».

L'autre dimension économique est celle de la nécessité de la réduction de la durée du travail, de son influence bénéfique sur le marché de l'emploi. Jusqu'à présent, l'équilibre a été tant bien que mal conservé grâce au développement du secteur tertiaire. Les travailleurs, dont l'industrie ne savait plus que faire, trouvaient un emploi dans les bureaux, les services (enseignement, santé, services sociaux), dans l'industrie des loisirs, dans l'administration. Ces activités sont restées longtemps réfractaires à l'évolution technologique, et donc à l'accroissement de la productivité. Et les besoins qu'elles devaient satisfaire ne cessaient de croître. Ces deux phénomènes connaissent aujourd'hui un renversement de tendance. D'une part, l'électronique bouleverse les processus de production des services: 30% de gain de temps dans les travaux de bureau par l'introduction des machines de traitement de texte; réduction du personnel de vente par rapport au chiffre d'affaire, par la généralisation des libre-service et l'extension des surfaces de vente, accélération des services de caisse, de comptabilité et de surveillance des stocks par l'introduction des scanners incorporés aux caisses enregistreuses, etc.

D'autre part, la courbe ascendante des besoins de prise en charge professionnelle a tendance à s'aplatir: blocage du consensus politique quant à l'extension des services publics, doutes quant à la «bureaucratisation» de l'Etat-providence, résistance à laisser les rapports marchands envahir le dernier carré de nos loisirs. Même si nous savons que le progrès technologique a généralement recréé ailleurs les emplois supprimés dans les processus de production vieillissants, il est raisonnable de penser que la masse de travail exigée par nos sociétés va se stabiliser dans les décennies qui viennent. Et cela au moment même où l'offre de travail des jeunes et des femmes continue à croître.

A long terme, donc, l'équilibre sur le marché du travail impose une réduction de la durée du travail, car nous ne voulons pas de cette forme particulièrement absurde et coûteuse de «régulation» qu'est le chômage. Les patrons, payés en principe pour prévoir à long terme et prendre des risques, n'entrent pas en matière sur cet argument. Sinon pour plaider l'imprévisible, espérer que «quelque chose» se passera avant la fin du siècle, qui posera le problème en termes entièrement nouveaux. Ils nous rappellent ironiquement que d'autres peurs ouvrières, au siècle passé,

n'ont pas été confirmées par l'histoire. Mais aujourd'hui, outre que les méthodes de prévision se sont affinées, d'autres limites se sont imposées: celle de l'épuisement des ressources non renouvelables, celle d'une certaine saturation des besoins, dans les pays riches.

Les possibilités économiques: le court terme

Le gain de productivité globale annuelle fixe le cadre de la réduction de la durée du travail, à niveau de vie inchangé, à niveau d'emploi inchangé si les coûts du travail doivent rester les mêmes.

Les patrons en tirent argument pour affirmer que la réduction de la durée du travail ne créera pas un seul emploi supplémentaire.

C'est oublier que la réduction de la durée du travail ne provoque pas les mêmes effets dans les différentes branches de l'économie. Il y en a qui réduisent leurs effectifs, sous l'influence de la concurrence internationale et des nouvelles technologies. Mais il y a aussi des activités qui doivent être assurées pendant un temps donné. L'absence des travailleurs doit y être compensée. Il y a des machines qu'il convient de faire marcher le plus d'heures possible: la réduction de la durée du travail permettrait de les rentabiliser en augmentant le personnel.

Des études allemandes estiment qu'en combinant la réduction hebdomadaire de la durée du travail, la préretraite et la suppression des heures supplémentaires, plus d'un million d'emplois seraient créés. Et certains patrons suisses agitent le spectre d'un recours accru à la main-d'œuvre étrangère, en cas de généralisation de la semaine de 40 heures. C'est une belle confirmation que le solde, en terme de places de travail, serait positif, après une série d'ajustements, tels qu'ils se produisent en permanence dans une structure économique dynamique et saine. Selon les cas, il peut en résulter des modifications des rapports de prix entre les divers produits et services. Mais cela n'est-il pas règle? N'assistons-nous pas tous les jours à des modifications des prix relatifs: à des baisses de prix des produits alimentaires ou des produits intégrant l'électronique, par rapport aux prix du coiffeur ou de la bonne? Et si, par exemple, le prix d'une course en taxi ou d'un transport en camion augmente plus que proportionnellement à celui des transports publics (parce que cela coûtera plus chers de ramener l'horaire des chauffeurs de taxis à la norme des cheminots), serait-ce un mal? Quant à la concurrence internationale, si souvent évoquée pour ne rien faire dans ce pays, cinq remarques s'imposent:

- Les durées du travail les plus longues ne se retrouvent pas dans les secteurs d'exportation, mais bien dans les secteurs domestiques. L'effet direct sur les coûts des produits exportés sera relativement faible pour la chimie, la métallurgie, les arts graphiques, etc.
- Non seulement l'accroissement de la productivité permet de réduire la durée du travail, mais encore la réduction de la durée du travail a pour conséquence une augmentation du rendement: baisse de l'absentéisme, maintien de l'attention, diminution des accidents, etc.

- La qualité du travail fourni en Suisse n'est pas si «déplorable» que les ouvriers et les employés de ce pays doivent travailler cent heures de plus par an que les Américains, ou presque trois cents de plus que les Allemands. De plus, le coût salarial horaire moyen qui inclut les contributions des employeurs aux avantages accessoires obligatoires, contractuels et volontaires, était supérieur à ceux que l'on rencontre dans l'industrie suisse, tant aux Etats-Unis, qu'en Suède, aux Pays-Bas, en Belgique ou en Allemagne fédérale (estimation Citibank). On ne peut donc prétendre que le coût du travail ne puisse être augmenté sans compromettre la compétitivité de l'économie suisse, d'autant moins qu'elle résulte principalement de la qualité et de la fiabilité du travail.
- La lutte pour la réduction de la durée du travail est menée aujourd'hui dans les pays qui sont à la fois les principaux concurrents, et les clients de l'économie suisse. C'est un acte de solidarité de nous joindre à cette lutte et de cesser de jouer, en terme de durée du travail, le rôle que les ouvriers de Hong Kong ont été contraints de jouer en matière de salaire.
- L'ampleur du chômage, en Suisse, n'est par telle que nous devons utiliser la réduction de la durée du travail comme un instrument conjoncturel massif. Nous n'avons pas à absorber très rapidement dix pour-cent de la main d'œuvre. Nous pouvons donc, à moyen terme, moduler la réduction dans les limites de l'accroissement de la productivité. L'USS ne propose pas un remède de cheval à une situation aiguë. Elle propose les moyens d'une maîtrise de l'évolution à long terme.

Progressivement, et avec maintien du salaire

L'initiative de l'Union syndicale suisse pour la réduction de la durée du travail prévoit un échelonnement raisonnable: deux heures de réduction par an, à partir de l'année qui suivra le scrutin populaire. Les négociations contractuelles ont déjà permis, et permettront ces prochaines années, d'anticiper dans la réalité la modification proposée au niveau de la loi. En fait, la réduction moyenne dont il s'agit pour atteindre les 40 heures est inférieure à dix pour-cent et s'étalera sur de nombreuses années. Pas de quoi agiter le spectre de l'effondrement économique.

Le maintien du salaire est tout à fait logique, si l'on considère cet horizon temporel. Cette exigence n'est pas le reflet d'un tabou syndical, qui bloquerait l'imagination et la limiterait à la défense des avantages acquis. C'est une revendication qui s'inscrit dans le cadre d'une harmonisation entre la réduction de la durée du travail et l'augmentation de la productivité. C'est aussi l'expression du souci de maintenir une demande solvable pour la production de biens et de services, condition pour le maintien de l'emploi.