

n°97 E D I T O

« Ô TEMPS, SUSPEND TON VOL ! »

strophe extraite d'un poème de Lamartine



Par Myriam Djegham
Secrétaire fédérale du CIEP-MOC Bruxelles

Ne serait-il pas enfin temps de vivre au lieu de perdre notre temps à enrichir les détenteurs de capitaux ?

Depuis *Les temps modernes* de Chaplin, les progrès techniques et l'organisation du travail permettent de produire chaque jour plus de richesses en moins d'heures travaillées. Ce qui nécessitait cinq heures de travail en 1950 n'en exige plus qu'une aujourd'hui.

Il fut un temps où l'on aurait imaginé jouir de ces quatre heures épargnées, pour aimer, lire, rire, partager ou paresser. Mais les temps sont durs pour les travailleur.se.s et le temps libre récupéré s'est transformé en chômage ou en temps partiel mal payé pour les uns, pour les unes surtout, alors que d'autres croulent et craquent sous des emplois du temps qui tournent fou. Et pendant ce temps, si les travailleur.se.s ont profité d'une petite partie de ces gains de productivité via des réductions de prix ou à l'amélioration des produits, l'essentiel de la valeur réalisée grâce à ces quatre heures « gagnées » a filé et file encore dans les poches des actionnaires sous forme de dividendes supplémentaires.

Mais voler notre temps ne leur suffit pas : les bénéficiaires du capitalisme cherchent à marchandiser ce qu'il nous reste de

temps libre, à annihiler notre esprit critique et à dérober nos rêves. Pas question de laisser filer le temps, même le dimanche devrait servir à travailler et à consommer. Pour être heureux, il faudrait travailler toujours plus dans un monde où la seule perspective d'accomplissement serait l'emploi, denrée rare qu'il faudrait « mériter ». Le matraquage passe aussi bien par des slogans et des rayons entiers de livres, que par des mesures politiques. Annualisation du temps de travail, recul de l'âge de la retraite, horaires flexibles, limitation de l'accès aux crédits temps et aux pré-pensions ... voilà autant de manière de renforcer l'emprise sur notre temps, et donc, sur nos vies.

Le temps est venu de reprendre la lutte pour une Réduction Collective du Temps de Travail à la hauteur des enjeux de notre temps. Le temps presse !

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à ce Chou en prenant le temps de rédiger un article, de répondre aux questions lors d'une interview, ou d'écrire en quelques lignes un coup de gueule ou de coeur sur la RCTT.

L'écriture est une belle manière d'affirmer notre droit au temps libre.



UNE LOI POUR LE TRAVAIL...INFAISABLE



Par Laure Mesnil
Permanente CNE

« Le chômage, c'est le mauvais temps. La RCTT, c'est du bon temps ! Pour les Travailleur.se.s sans emploi de la CSC, la Réduction collective du temps de travail constitue une part importante de la résolution du problème du chômage. Chaque année, la productivité augmente, les cadences augmentent, la souffrance au travail augmente, la pauvreté augmente, l'emploi précaire augmente, le temps passé dans les embouteillages augmente, l'âge de la pension augmente, le nombre d'exclu.e.s augmente, les emplois précaires augmentent... le chômage augmente. Historiquement, la durée au travail a diminué grâce au combat syndical dans un but de progrès social et de libération de l'humain. Or, avec le chômage structurel, c'est le « travailler plus pour gagner quelque chose » qui prime et mène à la régression ; notamment par la multiplication des contrats atypiques et la suppression des contrats d'emploi de qualité. Pour une société inclusive et de cohésion, le combat pour la RCTT doit reprendre de plus belle. »

Khadija Khourcha, TSE - CSC

Le 13 juillet dernier, le gouvernement fédéral a déposé un avant projet de loi 'sur le travail faisable et maniable', surnommé injustement 'projet de loi Peeters', puisque le Ministre de l'emploi a écrit ce texte sous la dictée de la Commission Européenne. C'est pourquoi ce projet de loi ressemble à s'y méprendre à la loi El Khomry en France, au Jobs Act italien, aux réformes espagnoles de 2013, aux mesures adoptées cet été en Lituanie et en Bosnie (semaine de 60 heures, licenciements en 3 jours sans indemnités), etc.

Le grand bond en arrière

Ce que le Ministre de l'emploi qualifie de « modernisation » du marché du travail, est en réalité un saut surréaliste de deux siècles en arrière, avec l'asservissement au travail, le pouvoir total donné aux patrons de décider quand, et combien de temps les salarié.e.s devront travailler, la précarisation des temps partiels et des familles monoparentales, etc.

Les mesures Peeters sont considérées comme inutiles par les patrons de PME, qui préféreraient des aides à la formation des jeunes que la possibilité de les faire travailler plus et plus mal. Ce désaveu rappelle l'interpellation de patrons belges au gouvernement contre le saut d'index jugé inutile et impopulaire, ou encore la reconnaissance par la Banque Mondiale et le FMI que les politiques d'austérité pratiquées dans les pays européens, loin de relancer l'économie et l'emploi, n'amènent que récession et destruction économique et sociale.

Ces avis d'institutions que l'on ne peut suspecter de sympathies communistes, montrent bien que ces réformes sont purement idéologiques. Enfin, il faut dire qu'au lieu de créer de l'emploi, ces mesures vont au contraire empêcher la création d'emplois, et créer plus de compétition entre travailleur.se.s.

Un projet indigeste sur la table

Le projet de loi Peeters contient sept mesures principales :

- L'annualisation de la période de référence pour le calcul de la durée de travail.
- En conséquence, la fin potentielle du sursalaire pour les heures supplémentaires, puisqu'elles ne seraient plus considérées comme telles, s'il n'y a pas d'accord au sein de l'entreprise.
- La fin de la semaine de 38 heures, au profit d'une modulation entre des semaines de 45 heures et des journées de 9h avec des semaines et journées plus légères.
- L'imposition d'heures supplémentaires non voulues.
- La généralisation des contrats intérim.
- L'affaiblissement du pouvoir de négociation collective.
- La fin des mesures pour la formation professionnelle concédées lors du Pacte des Générations.

Aujourd'hui une semaine de travail c'est 38 heures en moyenne. On peut faire plus si c'est négocié entre syndicats et patrons dans le secteur (ex: soins de santé) mais sur 3 mois (sauf dans certains secteurs comme la construction ou l'automobile), on ne doit pas avoir fait plus que 38 heures en moyenne par semaine. Si on a travaillé plus, ce sont des heures supplémentaires, qui donnent droit à un sursalaire ou à des congés de récupération. Si on a travaillé moins, les heures négatives sont effacées parce que c'est l'employeur qui doit s'arranger pour donner du travail à ses salarié.e.s.

Avec les mesures Peeters, les 38 heures devront être prestées en moyenne non plus sur une période de 3 mois mais sur une période d'un an, ce qui veut dire qu'un employeur pourra faire travailler ses salariés 45h par semaine pendant 9 mois, puis réduire leur temps de travail à 20h semaine pendant les 3 mois restants. Les travailleurs ne seront donc pas payés pour les heures supplémentaires effectuées les 9 premiers mois, puisqu'ils travailleront moins en fin d'année pour remettre artificiellement les compteurs à 38h en moyenne. C'est donc une perte nette de salaire.



Les illusionnistes libéraux

L'argument selon lequel les travailleur.se.s seront maîtres de leur temps et pourront choisir quand et combien de temps ils veulent travailler, est le premier mensonge grossier du gouvernement. Seul l'employeur décidera. Un employeur qui peut faire travailler plus et plus longtemps ses salariés actuels pour le même prix et quand il en a besoin n'a aucune motivation à engager quelqu'un quand le carnet de commandes est plein. « Jobs, jobs, jobs » ? La création d'emploi est le deuxième mensonge de cette réforme.

Le projet prévoit aussi qu'un.e travailleur.se pourra demander à travailler 100 heures supplémentaires par an, voire 360 s'il y a un accord dans son secteur, et que ces heures pourront être payées avec un sursalaire, ou être stockées dans un compte carrière. D'abord, un calcul rapide permet de comprendre qu'un travailleur qui accepterait cela travaillera en réalité 6 jours par semaine. Cette perspective, en sus d'une semaine de 45 heures, et d'une pension à 67 ans, va épuiser les travailleur.se.s.

Le libre consentement indispensable du travailleur est une fumisterie. Imaginez-vous, travaillant dans une petite entreprise, sans représentation syndicale, et votre patron vient vous dire : 'j'ai besoin que tu fasses 360h sup. Tu signes ou tu pars ?'. Et voyez à quoi se réduit votre « liberté » de consentir.

Le monde orwellien de l'intérim for life

Le projet de loi innove en créant un nouveau type de contrat : le Contrat Intérimaire à Durée Indéterminée ! Eh oui, du travail « temporaire » à vie ! Aujourd'hui, la loi encadre l'intérim de manière stricte. On ne peut faire appel à des intérimaires que de manière limitée dans le temps et dans des cas précis: remplacement de travailleurs malades, ou hausse subite du carnet de commandes, voire « insertion ». L'intérim à durée indéterminée, cela veut dire que vous pourrez, toute votre vie, être le salarié non pas de l'entreprise pour laquelle vous travaillez tous les jours, mais d'une agence d'intérim à laquelle cette entreprise louera vos services. Cela signifie concrètement que vous aurez intérêt à tout accepter pour voir votre contrat reconduit, que vous ne pourrez pas voter aux élections sociales ni vous faire représenter par un délégué syndical, et surtout que la moindre difficulté, accident, ou un enfant malade qui nécessite un aménagement de votre vie professionnelle, vous coûtera votre emploi.

A l'échelle du pays, cela va généraliser et normaliser l'intérim : pourquoi un employeur vous engagerait-il en CDI s'il peut éviter la gestion administrative et faire un chantage à l'emploi sur ses travailleurs pendant toute leur carrière ? Cela va aussi créer une compétition entre travailleurs: les 'bons' travailleurs prêts à tout accepter, qui seront appelés tous les jours pour des missions sans garantie de décrocher un job fixe, et ceux qui auront eu

un accident de parcours, qui devront émarger au CPAS. Ces contrats précaires sont nécessaires à l'entreprise hyperflexible comme variable d'ajustement, pour servir en cas de burn-out d'un des salariés à 45h semaine ! La boucle est bouclée.

La fin du pouvoir de négociation collective ?

Le projet de loi prévoit aussi que ce qui devait auparavant faire l'objet d'un accord entre patrons et syndicats au niveau national ou au niveau de chaque secteur (le commerce, le non-marchand, l'industrie...), pourra être obtenu par les patrons en descendant d'un échelon s'il y a blocage. Aujourd'hui, si les syndicats refusent une mesure négative pour les travailleurs en commission paritaire, les employeurs n'ont pas le droit de demander à chaque entreprise du secteur si elles sont d'accord pour faire passer cette mesure quand même : l'accord sectoriel est plus fort que l'accord d'entreprise. Imaginez le rapport de force ou la concertation dans une entreprise sans représentants syndicaux ? Le patron fera pression sur les travailleurs, il fera seul la loi. Individualiser les négociations, ce n'est pas moderne, c'est la technique ancestrale du loup qui isole la brebis pour la manger crue à son aise !

Enfin, le projet prévoit de réduire le nombre de jours de formation par travailleur à 2 jours en moyenne sauf concertation, et qu'à ce titre, formations formelles et informelles comptent. Votre responsable vous explique comment aller sur l'intranet de l'entreprise ? C'est bon, vous avez vos formations pour l'année !

Depuis plus d'un siècle, nous avons travaillé de moins en moins alors que l'espérance de vie n'a cessé d'augmenter. C'est possible parce que la production de richesses n'a cessé de croître. Ce qui serait vraiment moderne, c'est la réduction collective du temps de travail, vers la semaine de 32 heures et 4 jours, à salaire égal, avec embauches compensatoires, pour permettre la création d'emplois et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ce qui serait moderne, ce serait de travailler mieux pour travailler tou.te.s. Pour cela, il faut combattre ce projet de loi néanderthalien, signer la pétition sur le site www.loipeeterswet.be, et s'impliquer dans les mobilisations syndicales et associatives. Faites vous entendre ! Ne laissons pas ce gouvernement nous renvoyer à l'âge de pierre.





LA LUTTE COLLECTIVE POUR LA MAÎTRISE DU TEMPS



Par Luc Roussel,
Président du CARHOP

« La RTT... parce qu'on a tous des proches qu'on voit s'user le dos et le moral et s'épuiser à des métiers pénibles, comme dans le nettoyage ou la construction. Parce que, même si l'on a un métier passionnant, il y a une mine d'or d'activités utiles et intéressantes qu'on pourrait faire si on travaillait moins. Parce qu'on reporte trop de choses, trop de rêves, on perd trop de gens de vue, faute de sortir le nez du guidon, faute de temps. Parce que c'est triste et inquiétant de voir des proches qui ne trouvent pas d'emploi, ou pas un emploi qui leur convient, ou seulement temporaire, fractionné, incertain... ce qui rend incertain tout le reste. »

Christine Steinbach,
Equipes Populaires

"Pour une réduction du temps de travail de gauche. La montée du chômage peut faire l'objet d'une exploitation par la droite en ce sens que des propositions de généralisation du travail à temps partiel pourraient voir le jour à la faveur de la crise qui sévit depuis 2008. Les impératifs de maintien des salaires et d'embauche compensatoire doivent, dès lors, constituer une balise fondamentale pour la gauche."

Xavier Dupret, ACJJ

La lutte pour la réduction du temps de travail est un des thèmes les plus mobilisateurs du mouvement ouvrier, dès les premières décennies de son histoire. C'est que toute minute gagnée sur des horaires de travail, plus qu'excessifs au départ, est un préalable pour chaque travailleur/se à leur potentiel d'épanouissement et de liberté individuel et collectif.

Pourtant, et depuis le départ, cette aspiration à la maîtrise du temps a été contrée par des arguments qui ont tendance à se répéter au cours des années. Le patronat n'a de cesse de s'opposer par tous les moyens à ce qu'il n'envisage que comme une rigidité supplémentaire dans les relations de travail. Encore récemment, le ministre du travail, Kris Peeters (CD&V), déposait une proposition de loi, sans passer au préalable par les organes de concertation sociale, dans laquelle il prône une flexibilité accrue des horaires de travail pour contrer la demande de réduction collective du temps de travail relancée par les organisations syndicales. Ce qu'il prévoit : la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h – et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! La libéralisation des règles pour les heures supplémentaires et le travail le soir, la nuit et le week-end. Le temps de travail calculé sur une base annuelle... Offensive délibérée qui va à l'encontre de cette longue histoire de lutte pour la réduction collective du temps de travail. Soit l'aspiration à travailler moins pour travailler tous et vivre mieux.

Si nous remontons dans le passé pour découvrir les germes de cette revendication de réduction collective du temps de travail, nous constatons que les « émeutes » ouvrières de 1886 ont été l'amorce d'une prise de conscience des dirigeants de notre pays.

Après le dépôt du rapport de la commission parlementaire créée à la suite de ces événements, le gouvernement dépose une proposition de loi qui limite la journée de travail à 12h. pour les

enfants dans les mines ; puis en 1905, une loi sur le repos dominical est promulguée pour les établissements industriels et commerciaux. Enfin, en 1909, une loi fixant à 9 heures la journée de travail dans les mines en raison de la pénibilité du travail est adoptée. Au cours de ces années, le processus se répète : la législation intervient pour uniformiser une réduction du temps de travail déjà revendiquée depuis longtemps par les travailleurs/ses et réalisée très largement dans les faits dans les entreprises.

Avancées après la guerre 1914-18

Le contexte de l'après-guerre et le climat international, l'avancée de la syndicalisation des travailleurs/ses... est propice à la reprise de la revendication sur le temps de travail. La loi du 21 juin 1921 instaure la journée des 8 heures et la semaine des 48 heures. En fait, elle entérine une situation déjà largement acquise dans les secteurs et les entreprises, car cette revendication mobilisait les travailleurs dès avant la guerre. L'idée des « trois fois huit » est d'ailleurs véritablement révolutionnaire : 8h de travail / 8h de repos / 8h de loisirs. Cette revendication réorganise complètement le temps des travailleurs/ses. A Bruxelles, place Anneessens, la « maison des 8 heures », avec sa grande horloge en façade, popularisait cette revendication.

Le principe de la loi est clair, mais diverses dérogations en affaiblissent la portée. Celles-ci seront largement utilisées par le patronat. En témoigne cette citation : «...il y a un réel danger, dans les circonstances que je viens d'indiquer, à consacrer par une loi, sans restriction et sans élasticité, la journée de huit heures. (...) La Belgique ne doit pas consacrer, par une loi rigide, la journée de huit heures sans savoir ce que feront les autres pays » de Van Hoegaerden, député libéral de Liège¹.

Après 1921, l'accent se déplace de la durée journalière à la durée hebdomadaire. La crise économique des années 30 fait en sorte que

¹ Annales parlementaires 14.7.20. p.2016, dans Courrier Hebdomadaire du CRISP 1148-1149, Flexibilité du temps de travail, p.12.



les organisations syndicales se battent pour les 40h, plus que pour les 7h. Elle est combinée avec la répartition du travail en 5 jours de manière à profiter d'un week-end prolongé. La revendication des 40h se développant en temps de crise, l'idée d'une meilleure répartition du travail entre tous les travailleurs apparaît également.

Loi des 40 heures et congés payés

1936, année de la constitution en France du Front populaire et de la montée du rexisme en Belgique, est aussi celle d'une importante grève qui, partant du port d'Anvers, gagne le bassin industriel wallon. Cette situation rend le gouvernement Van Zeeland instable et le conduit à d'importantes concessions sociales. Ceci explique le vote de la loi du 9 juillet 1936, dite loi des 40 heures pour les industries où « le travail est effectué dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles ». Soulignons qu'il s'agit d'une « loi-cadre » ; elle prescrit des principes généraux, l'application se faisant par des Arrêtés royaux. C'est ce qui explique la lenteur de son application. La conquête ne se fera que sur le terrain des entreprises par les actions ouvrières et sera entravée par le déclenchement du conflit mondial de 1939-45.

Le temps libéré devient un enjeu majeur pour les organisations ouvrières qui souhaitent généraliser ce qu'elles considèrent comme un droit: les congés payés. La loi sur les congés payés est votée dans le contexte décrit plus haut, le 8 juillet 1936 et permet à la grande majorité des salarié.e.s de bénéficier pour la première fois, d'une semaine de vacances annuelles.

Après le conflit mondial : lenteurs et blocages

Les développements de la revendication sur la maîtrise du temps nous est à première vue plus familière, dans les années qui suivent. Ce n'est cependant pas une suite linéaire de progrès, loin de là. En 1978, la durée hebdomadaire de travail est toujours de 40 heures. Les travailleurs/ses obtiennent par ailleurs une 4e semaine de congé.

En 1980, les mouvements en faveur de la réduction collective du temps de travail subissent un coup d'arrêt. Les crises résultant du choc pétrolier de 1973, l'émergence d'un capitalisme néolibéral à dominante financière, la mondialisation et la compétitivité internationale, discréditent la revendication.

Les progrès de productivité ne sont plus compensés par un allègement de la durée du travail comme dans le passé. Le patronat mise dorénavant sur la flexibilité et sur la baisse des coûts salariaux. Si bien que la revendication des « 36 heures sans perte de salaire et avec embauche compensatoire » est

bloquée au sein des discussions interprofessionnelles avec les employeurs. L'explosion du chômage contribue au passage de l'idée du temps maîtrisé à celle du partage du travail disponible. De son côté, le gouvernement, qui intervient de plus en plus dans les négociations interprofessionnelles, confirme la réduction du temps de travail comme outil de lutte contre le chômage. La prépension légale en est un exemple, le crédit-temps un autre.

Temps partiel, dérèglementation et flexibilisation

A partir de 1982, le ministre du travail Michel Hansenne (PSC), sous la pression patronale, lance des expériences dérogatoires au régime de travail (travail du week-end ou du dimanche par exemple). Ces dérogations sont acceptées uniquement sur base de conventions signées par les interlocuteurs sociaux et le ministre et obligent, à l'embauche de nouveaux travailleur/ses.

Depuis lors, les pouvoirs publics, inspirés par les employeurs, ont toujours préféré une organisation plus flexible du temps de travail à une réduction collective de ce temps. Le travail à temps partiel, évidemment accompagné d'une perte de salaire, est depuis fortement encouragé. Le mouvement syndical y voit surtout une mesure discriminatoire touchant particulièrement les femmes dont les droits sociaux sont particulièrement mis à mal.

On voit bien que le partage individuel du temps de travail n'a quasi rien de commun avec la revendication collective pour la maîtrise du temps. Il fragilise les populations précaires ; détériore la qualité des emplois et la qualité de vie des travailleurs/ses, spécialement les moins qualifié/es.

Autrement dit, la maîtrise du temps de travail se joue depuis les origines dans un rapport de forces entre syndicats et patronat. Elle se décline selon diverses modalités, dont la durée journalière, hebdomadaire et annuelle (congés payés et jours fériés), la carrière (pension, prépension, l'obligation scolaire, les pauses carrière, les congés parentaux, le crédit-temps), parfois avantageuse pour les travailleur/ses et d'autres fois pour le patronat comme la flexibilité, l'intérim, les contrats temporaires, le temps partiel, les heures supplémentaires, etc.

Se jouent à cette occasion des débats autour de la qualité de vie individuelle et collective et autour du sens possible donné au travail lui-même.

Pour en savoir plus, des analyses sont disponibles sur le site www.carhop.be.



RCTT ET COMPÉTITIVITÉ



Interview de William Van Erdegheem,
responsable METEA Bruxelles/Brabant
réalisée par Myriam Djegham

« 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. »

Karine Watelet

Les travailleur.se.s de quel type d'entreprises la centrale METEA de la CSC organise-t-elle ?

Nous travaillons dans deux secteurs distincts, le métal et le textile. Dans le métal sur notre territoire, on retrouve essentiellement l'automobile, ce qui tourne autour comme les garages ou les carrossiers, et l'électricité. Les travailleur.se.s syndiqué.e.s chez nous sont engagés tant dans de grosses entreprises comme Veolia, Audi ou Cofeli que dans de toutes petites, parfois de 3 ou 4 personnes comme les lavoirs.

Est-ce que la productivité¹ augmente régulièrement dans ces secteurs ?

Certainement, toutes les entreprises cherchent à accroître leur productivité pour rester dans le marché. Si elles ne le faisaient pas, elles seraient absorbées par leurs concurrents. Si les entreprises productives du secteur secondaire sont soumises à la compétition internationale, les services sont, eux, soumis à une concurrence nationale féroce. Dans tous les cas, la recherche d'accroissement de la productivité a pour objectif premier de diminuer les coûts de production, élément indispensable pour obtenir les marchés et dégager des marges pour rétribuer les actionnaires.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la progression de la productivité ne s'accompagne pas nécessairement de destruction d'emplois. Si on prend, par exemple, le secteur de l'automobile dans lequel j'ai travaillé, la robotisation n'a pas éliminé des emplois mais les a transformés. Les entreprises ont toujours besoin de travailleur.se.s, non plus pour faire ce que la machine peut faire maintenant, mais pour contrôler les robots. Le degré de qualification exigé est donc plus élevé.

Qui profite de l'augmentation de la productivité ?

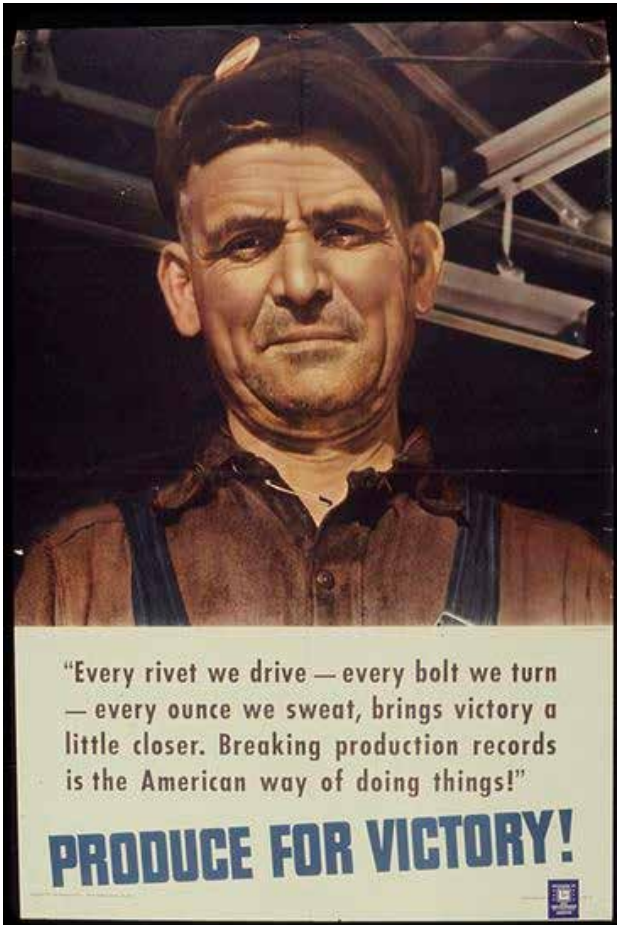
Dans un premier temps, les bénéfices augmentent. La question est de savoir vers qui ou vers quoi ces bénéfices iront. Dans le secteur secondaire, une partie est affectée à des investissements qu'on qualifiera d'« obligatoires ». Les technologies évoluent vite et l'entreprise doit suivre. Le solde pourrait être affecté à l'amélioration des conditions de travail, au bien-être des travailleur.se.s mais dans la grande majorité des entreprises, il sert à accroître les dividendes reversés aux actionnaires.

Puisqu'on produit plus en moins de temps, ne pourrait-on revendiquer une réduction collective du temps de travail ?

Dans la théorie, je suis à 100% d'accord, à condition bien sûr de maintenir les salaires. Ce serait une piste pour mieux répartir l'emploi et donc, résorber en partie le chômage. Mais je suis très sceptique au niveau de la mise en œuvre concrète d'autant que j'ai vécu, dans mon ancienne entreprise une expérience peu concluante. En fait, je travaillais à Volkswagen. A l'époque, la Golf était produite sur deux sites : à Bruxelles et à Wolfsburg en Allemagne.



¹ La productivité du travail est le rapport entre une unité de temps de travail et la quantité produite de biens ou de services sur ce temps. Elle peut évoluer, c'est ce qu'on appelle les gains de productivité, essentiellement grâce aux progrès technologiques (robotisation, informatisation, etc) et aux modes d'organisation du travail.



Poster de propagande américain de la Seconde Guerre mondiale, invitant les ouvriers à battre des records de production pour chacun de leurs gestes, les associant à la victoire finale. Source : NARA.

« Chaque rivet que nous conduisons, chaque boulon que nous tournons, chaque once que nous transpirons, nous rapproche un peu plus de la victoire. Briser les records de production, c'est la façon américaine de faire les choses! Produis pour la victoire! »

Là bas, le syndicat IG Metall avait conquis les 35h/semaine avec maintien des salaires alors qu'en Belgique nous étions toujours aux 38h. Début des années 2000, la direction allemande nous a imposé des négociations pour réduire le temps de travail. Nous sommes passés aux 35h comme les travailleurs allemands avec pour résultat l'augmentation brutale de 8,57% des coûts de production d'une Golf à Bruxelles. Quelques années après, ce chiffre a été utilisé pour justifier la fermeture du site belge. La Golf n'a plus été produite qu'en Allemagne. La concurrence interne à un même groupe est souvent utilisée par le management contre les travailleur.se.s. Dans le cas de VW, la RTT a, d'une certaine façon, été un des instruments de cette mise en concurrence entre sites. Les grands groupes prévoient toujours une capacité de production plus grande que nécessaire, certainement pour faire face à un accroissement soudain de la demande mais aussi, pour pouvoir attiser la concurrence entre sites et utiliser la menace de fermeture de l'un d'eux, menace qui pèse sur les travailleurs de tous les sites.

Ok, mais si les travailleur.se.s se placent dans cette logique de maintien indispensable de la compétitivité, dans un marché mondialisé, demain nous devons accepter le même salaire qu'aux Philippines ou dans les zones franches du Salvador ?

C'est problématique en effet. Ce dont nous aurions besoin c'est d'une réelle solidarité européenne, même mondiale mais elle n'existe pas. Même s'il existe des Conseils d'entreprises au niveau européen où se rencontrent les syndicalistes des différents sites d'un même groupe, chacun défend d'abord les emplois du site auquel il appartient.

La difficulté dans la revendication d'une réduction collective du temps de travail émane du contexte concurrentiel. Dans le secteur des services, une entreprise qui envisagerait seule une RTT serait plus « chère » que ces concurrents qui en profiteraient bien. Mais peut-être qu'une mesure sectorielle pourrait être envisagée dans les services étant donné que la concurrence y est avant tout nationale. Par contre, cela me semble difficilement applicable dans le secteur secondaire parce qu'il est fortement soumis à la concurrence internationale. Pour sortir de l'ornière, il faudrait nous renforcer notamment pour parvenir à imposer des normes européennes sans pour autant revenir au protectionnisme. Les syndicats européens et mondiaux ont un rôle énorme à jouer dans ce combat. Le chemin à parcourir est encore long.

Est-ce que ça veut dire que la Réduction collective du temps de travail n'est pas une revendication à défendre ? Et par laquelle alors pourrait-on la remplacer quand on sait qu'une part de plus en plus grande des richesses ne revient pas aux travailleur.se.s parce qu'accaparée par les actionnaires ?

Je n'ai pas dit ça mais si on veut défendre une RTT, il faut des propositions claires et chiffrées, définir qui va payer et surtout garantir qu'il n'y aura pas de retombées négatives pour les plus pauvres. Une analyse approfondie de l'expérience française serait utile pour vérifier notamment l'effet sur l'emploi et la compétitivité. Il faut aussi réfléchir aux modalités d'une RTT et envisager qu'elle puisse se faire sur toute la carrière, notamment pour permettre aux travailleur.se.s âgé.e.s de partir plus tôt à l'inverse de la mesure politique actuelle de recul de l'âge de la pension. Dans le même esprit, il y a aussi une autre revendication à défendre, celle du « travail faisable », pas tel que défini unilatéralement par un Ministre ou un Gouvernement... mais un équilibre entre travail et vie familiale à discuter entre interlocuteurs sociaux.



QUI SONT LES BLOQUEURS-BLOQUEUSES ?



par Magali Gillard,
Permanente JOC Bruxelles

(...) Russel cite Kropotkine : « C'est l'excès de travail et non le travail lui-même qui répugne à la nature humaine. L'excès de travail qui sert le luxe de quelques-uns et non le bien-être de tous. Le travail est une nécessité physiologique, il sert à liquider l'accumulation d'énergie corporelle, c'est un besoin sanitaire et vital. » (...) Cette théorie prend le contre-pied de l'opinion dominante selon laquelle le travail est une marchandise qui doit se vendre au plus offrant mais n'a aucune valeur en soi (...).

Noam Chomky, *Pour une éducation humaniste, L'Herne, 2010*

Apport d'Aline Jacques, *Centre de doc du Collectif alpha*

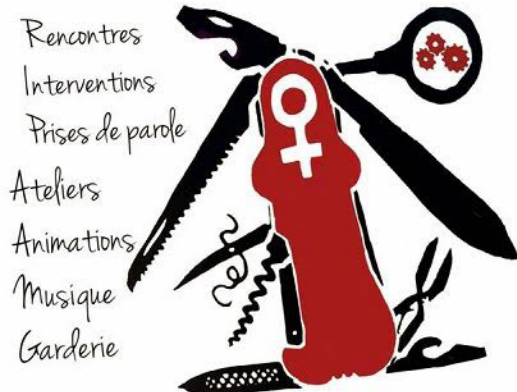
L'idée de la campagne « bloquons les 45h » est née en mai dernier, en réaction à la note de Kris Peeters qui vise à transformer l'organisation du travail. Cette initiative réunit des jeunes en situation précaire : étudiant.e.s, intérimaires, sans-emploi qui, de par leur isolement au travail, la courte durée de leur contrat ou leur éloignement du marché de l'emploi n'ont pas la possibilité de s'organiser avec d'autres sur leur lieu de travail. C'est donc pour se rassembler et s'organiser contre la réforme du travail, qui ne fera qu'aggraver leur situation déjà précaire, que ces jeunes ont lancé l'initiative des bloqueurs et bloqueuses avec la ferme intention de ne pas laisser la laisser passer !

Cette réforme, sœur de la « loi travail » en France, vise à flexibiliser davantage le marché du travail en permettant aux patrons de disposer du temps de leurs employés à leur guise. La réforme prévoit l'annualisation du temps travail qui permettrait aux entreprises de nous faire travailler jusqu'à 45h par semaine sans sur-salaire en fonction de la cadence de leurs activités, d'instaurer des contrats intérim à durée indéterminée ou encore des contrats « 0 heure » !

En plus de s'opposer à cette réforme du travail, les jeunes revendiquent du temps pour eux, du temps libre : pour leurs familles, leurs amis, pour se cultiver, s'organiser et œuvrer à la construction d'une société meilleure. « *Nous ne voulons pas passer l'essentiel de notre vie à enrichir toujours plus les capitalistes. Nous n'acceptons pas que notre existence se résume à travailler et consommer dans une logique de rentabilité économique toujours plus grande qui contribue à faire fonctionner un système à la dérive* ».

Les bloqueurs-bloqueuses organisent des « apéros Peeters » : moments conviviaux (moins formels que des réunions) où on se réapproprie le temps que la loi Peeters voudrait nous prendre davantage pour informer sur les impacts de cette loi, se rencontrer et discuter, informer de nos perspectives de luttes. Autour de concepts destinés à illustrer les différents aspects de la loi, « apéros féministes, « le temps perdu ne se rattrape plus », nous investissons l'espace public pour y construire un moment convivial, avec musique et expression artistique... Les militant.e.s proposent des témoignages de travail précaire et des illustrations de ce que signifierait la loi Peeters pour une famille monoparentale, pour un prof, ...

D-GŪTER
PEETERS



L'objectif premier des « Bloqueurs-bloqueuses des 45 h », à part bien sûr bloquer sans concessions la flexibilisation et la précarisation accrue du travail, c'est d'informer sur ce que cette loi signifie pour nous, les jeunes, les femmes, et en bout de course tou.te.s les travailleurs et travailleuses. Autour des apéros, les jeunes se forment donc à comprendre et à expliquer la loi, ils produisent du matériel à distribuer et cherchent à mobiliser autour d'eux.

Ils participent également au plan d'action syndical et appellent à rejoindre la manifestation du 29 septembre prochain et à soutenir les actions qui suivront pour s'opposer à la loi Peeters et à l'ensemble des mesures du gouvernement Michel !

Samedi 10 septembre
Place de la monnaie - Bruxelles - 15h-18h

Questionnaire d'évaluation du Chou de Bruxelles

Dans le cadre de l'évaluation de nos activités, nous souhaiterions recueillir votre avis et suggestions en tant que lecteur et lectrice. Ce sondage nous permettra de nous rendre compte de vos attentes pour améliorer le « Chou de Bruxelles ». Merci de prendre quelques minutes pour répondre et nous le renvoyer soit par mail : myriam.djegham@mocbxl.be soit par courrier : rue Pletinckx, 19 -1000 Bruxelles
D'avance un grand merci pour votre collaboration et votre avis précieux !

Vous lisez *le Chou de Bruxelles* ...

- En survol Certains articles Intégralement

Le choix des sujets est souvent...

- Très intéressant Intéressant Pas intéressant

Le traitement des sujets est ...

- Très intéressant Intéressant Pas intéressant

Selon vous, les articles sont...

- Très accessibles Suffisamment accessibles Pas du tout accessibles

Les articles développent...

- des points de vue trop similaires des points de vue suffisamment diversifiés

Avez-vous déjà utilisé un article publié ?

- OUI NON

Dans quel cadre :

3 thématiques que vous trouveriez intéressantes à aborder ou approfondir dans *le Chou* ?

.....,
.....,
.....,

Les articles sont utiles pour.... (Plusieurs choix possibles)

- Votre culture générale
 Votre engagement militant
 Suivre la vie du mouvement
 Construire un avis critique sur une thématique
 Autre :



Considérez vous que les analyses des systèmes de domination sont

	Suffisante	Insuffisante
Genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Racisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capitalisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Certains articles ont-ils fait évoluer votre opinion ? OUI NON

Si oui, sur quel sujet ?.....

Seriez-vous prêts à participer à la rédaction /la conception ? OUI NON

Si oui, indiquez ici vos coordonnées

Mise en page

La mise en page du chou est... agréable satisfaisante désagréable

La taille de la police est... Trop grande Ni trop petite ni trop grande Trop petite

Support

Vous préférez recevoir *le Chou* en format papier format électronique (PDF) Les deux

Site Internet

Vous vous rendez sur le site internet du MOC Bruxelles

Au moins une fois par mois Quelques fois par an Jamais

Profil du lecteur-lectrice :

- Femme Homme
 18-30 ans 30-45 ans 45-60 ans Plus de 60ans
 Cadre Employé.e Ouvrier.e Pensionné.e Etudiant.e Travailleur

Secteur professionnel :

Engagement militant/associatif : NON OUI

si oui, dans quel domaine/structure :

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, ÉLÉMENTS POUR UN DÉBAT SYNDICAL



Par Paul Palsterman,
Secrétaire régional bruxellois de la CSC

Le ministre de l'emploi de la Région bruxelloise a commandé une étude de faisabilité sur un projet de réduction du temps de travail – la semaine des 32 heures, réparties en 4 journées – pour le personnel de Bruxelles Propreté¹. Il s'agit à ce stade d'une initiative personnelle du ministre : elle ne fait pas partie du programme du gouvernement régional, ni de la « stratégie 2025 » élaborée avec les partenaires sociaux, et ne part pas non plus d'un accord, ni même d'une revendication syndicale, au sein de l'entreprise même. Le ministre s'est déclaré convaincu par les idées de l'économiste et homme politique français Pierre Larrouturou, grand promoteur de la « semaine des quatre jours », pour laquelle il a milité au sein du parti socialiste et du mouvement écologiste français².

Au-delà de cette idée ponctuelle, le thème de la réduction du temps de travail reste à l'ordre du jour des revendications syndicales. Les militants du comité régional bruxellois de la CSC ont souhaité que le sujet soit abordé lors du prochain congrès de cette instance, en 2017.

Un équilibre à retrouver

Historiquement, la réduction du temps de travail sans réduction du salaire a été l'une des modalités de répartition des gains de productivité, l'autre étant l'augmentation du salaire sans augmentation du temps de travail ! Certains annoncent de fortes diminutions de l'emploi, liées aux développements dans les technologies de l'information³. Déterminer quel serait le niveau d'équilibre, actuel ou futur, entre salaires, temps de travail et productivité, dépasse le cadre de cet article. On se contentera de dire que la situation actuelle n'est pas une situation d'équilibre. Le chômage que nous connaissons a un important coût économique et budgétaire. Il n'est pas absurde de se demander si l'argent consacré à payer des allocations de chômage ne serait pas mieux investi dans une politique de l'emploi et des revenus plus égalitaire.

Sur le plan macro-économique, l'idée peut séduire : réduisons le temps de travail des travailleurs, obligeant ainsi les entreprises à engager des chômeurs. La réduction du temps de travail se ferait sans diminution proportionnelle du salaire. Pour en compenser le coût pour les employeurs, recyclons les allocations de chômage économisées, sous forme de complément de



revenu aux travailleurs ou d'allègement de charges au profit des employeurs. La question est de savoir si ce raisonnement macro-économique peut, sur le terrain, se traduire dans une mesure simple et qui concerne tout le monde.

La notion même que le travail peut s'exprimer en un nombre d'heures que l'on peut, le cas échéant, partager ou se répartir, n'est plus vraiment la norme, ou comporte à tout le moins de plus en plus d'exceptions. Dans son rapport 2015, le Conseil supérieur de l'emploi a fait le point sur les formules existantes d'aménagement du temps de travail, et leur contribution éventuelle à une politique de l'emploi, non sans faire part de son scepticisme sur une formule linéaire. Le congrès confédéral de la CSC, en 2015, a également envisagé la réduction du temps de travail comme une modalité parmi d'autres.

Des réductions ciblées du temps de travail ?

Ce qui ne veut pas dire que la réduction du temps de travail soit sortie des préoccupations.

Les organisations syndicales belges se sont battues autant qu'elles ont pu pour maintenir des systèmes de prépension, qu'elles considéraient comme une formule de réduction du temps de travail sur l'ensemble de la carrière, en vue de « laisser la place aux jeunes ». Cette idée a été dans une large mesure emportée par le courant dominant de la réflexion sociale européenne. Soyons clairs : ce courant dominant n'est pas uniquement d'origine patronale ou « néo-libérale ». En fait, la pensée sociale

¹ Bruxelles-Propreté est l'agence régionale, placée sous l'autorité directe du ministre compétent, chargée principalement de l'enlèvement et du traitement des déchets, ainsi que du nettoyage des voiries régionales. Elle peut accomplir d'autres tâches, par exemple participer au nettoyage des voiries communales ou des installations de la STIB.

² Voir son livre : « Pour la semaine de quatre jours : sortir du piège des 35 heures ». La Découverte, 1999.

³ Voir entre autres les chiffres choc proposés au Sommet Economique de Davos (2016) : « The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution » (L'avenir du travail. Emploi, compétences et stratégie de main d'œuvre pour la quatrième révolution industrielle) ; voir aussi OCDE (2016), Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique, Synthèse sur l'avenir du Travail.



« Leur RTT et la nôtre : le Mouvement ouvrier n'est pas seul à oeuvrer pour la réduction du temps de travail. Le patronat en est aussi un défenseur farouche depuis le début du capitalisme. Seulement, il s'agit pour eux de la réduction du temps de travail par unité produite. Donc produire le plus possible avec le moins de temps de travail. Mais tant que ça fait grimper les bénéfices, le temps de travail de l'ouvrier, lui, n'est jamais trop long. N'est-ce pas Monsieur Peeters et Madame El Khomri? Pour nous, travailleurs avec et sans boulot, la réduction du temps de travail vise à regagner une partie de notre liberté, de justice sociale, et constitue une véritable lutte contre le chômage. »

Herman Michiel

« Dans les années 90, nous débattions de la semaine des 4 jours, de la fin du travail ou du moins d'un certain rapport à celui-ci. En 2016 (et depuis bien longtemps), le travail rend malade certain.e.s et le fait de ne pas avoir de travail en rend malades d'autres. Qu'avons-nous gagné en 25 ans, le droit de travailler + et + longtemps pour certain.e.s et le droit de galérer, d'être jugé pour d'autres qui n'auraient pas la « chance » des premiers. Est-il encore temps de plaider pour une universalité du PARTAGE du TRAVAIL, des RICHESSES et de la CONNAISSANCE ? Ou cela doit-il rester à l'état de rêve pour certain.e.s et d'utopie pour d'autres ? »

Stéphane Peycker

européenne a été largement inspirée de celle des pays nordiques, où des formules comme la prépension étaient considérées comme un exemple du caractère « conservateur-corporatiste » des systèmes de protection sociale continentaux. Ces pays ont au contraire mené une politique résolue de maintien au travail des travailleurs âgés, comportant entre autres des mesures concrètes sur le plan de l'ergologie des postes de travail. Il est difficile de transposer une idée déterminée dans un contexte social différent. La Belgique s'est privée d'une formule de fin de carrière qui intéressait beaucoup de travailleurs, surtout dans le monde ouvrier, alors que, jusqu'à présent, on ne sent guère de changement dans la politique du personnel des entreprises : dans l'ensemble, on n'occupe plus personne au-delà de 58 ans. La quasi-disparition de la prépension n'a eu pour effet que de diminuer la protection sociale des travailleurs âgés licenciés, et d'alléger le coût pour les entreprises du licenciement de travailleurs âgés.

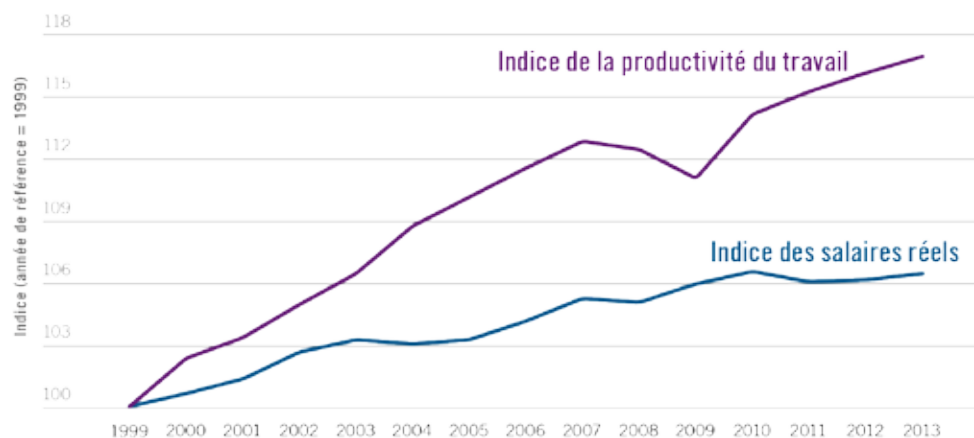
L'interruption de carrière a été conçue aussi pour combiner le désir de certains travailleurs de réduire temporairement leur travail et le désir d'emploi des chômeurs. A l'origine, l'octroi de l'interruption de carrière était même conditionné par l'engagement d'un chômeur. Cette condition a cependant disparu après quelques années, sous la pression à la fois des travailleurs et des employeurs : les travailleurs voulaient que ces formules deviennent un droit, non conditionné par une attitude de l'employeur ; les employeurs considéraient comme une charge

insupportable de devoir remplacer le travailleur par un chômeur indemnisé. Aujourd'hui, l'interruption de carrière garde sans doute un certain effet sur l'emploi, mais cet effet n'est pas nécessairement en rapport avec le coût de la mesure elle-même. Certaines formules de crédit-temps ne se prêtent même pas à une embauche compensatoire : le passage à 4/5 temps, par exemple, de loin la plus répandue des formes de crédit-temps, se heurte à la règle qu'un emploi à temps partiel ne peut, sauf quelques exceptions, être inférieur à un tiers-temps.

D'autres situations individuelles se prêtent à une formule de travail à temps partiel complété par une allocation sociale. Tel est notamment le cas lorsque le travailleur ne travaille pas à temps plein en raison d'un risque social, par exemple un problème de santé. Le régime du chômage devrait développer une philosophie plus cohérente de l'emploi à temps partiel « pour échapper au chômage ».

La réglementation de sécurité sociale prévoit un allègement des cotisations patronales, limité à un certain nombre de trimestres, au profit de formules de réduction du temps de travail. L'avantage est proportionnel à la réduction du temps de travail, mais le maximum est accordé pour une réduction jusqu'à 35 heures. Il ne s'agit donc pas d'une réduction radicale comme celle imaginée par certains. Cette mesure, qui date de la « coalition arc-en-ciel » (1999-2003) est plutôt inspirée des 35 heures françaises.

Figure 7 Tendances de la croissance des salaires moyens et de la productivité du travail dans les économies développées (indice), 1999-2013



Note: La croissance des salaires est calculée en faisant la moyenne pondérée de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre dans 36 pays (pour une description de la méthodologie, voir l'appendice I). L'année de référence pour l'indice est 1999 en raison de la disponibilité des données.

Sources: BIT, Base de données mondiale sur les salaires; BIT, *Modèles économétriques des tendances*, avril 2014. Les données peuvent être consultées à l'adresse www.ilo.org/gwr-figures.

On signalera en passant que si la région bruxelloise donne suite à l'idée de son ministre de l'emploi, cette mesure fédérale ne permettra pas de la financer. La région devra y mettre de l'argent... ou convaincre le gouvernement fédéral de modifier cette mesure, ce qui est loin d'être à l'ordre du jour dans le contexte politique actuel.

Qui paie ?

La question du financement est cruciale dans la problématique de la réduction collective du temps de travail. Soit la réduction du temps de travail est conçue comme un avantage au profit des travailleurs de l'entreprise — au même titre qu'une augmentation de salaire. Dans ce cas, il est logique qu'elle soit financée par l'entreprise elle-même. Soit elle est financée par les pouvoirs publics ou la sécurité sociale, mais alors il paraît logique qu'elle réponde à un risque social, ou à un but d'intérêt général, qui peut être le développement de l'emploi.

Dans le cas de Bruxelles-Propreté, qui est financé pour l'essentiel par les pouvoirs publics, il faudra se demander si la réduction du temps de travail est utile et nécessaire au développement de l'emploi. Si des moyens financiers existent, ne vaudrait-il pas mieux augmenter le nombre de travailleurs en vue d'améliorer le niveau du service ? Qu'il s'agisse de gestion des déchets ou de propreté des lieux publics, les choses peuvent être améliorées à Bruxelles ! Et ce qu'on dit sur Bruxelles-propreté peut être élargi à de nombreux services publics ou, pour élargir encore le propos, aux activités de service au public accomplies par le secteur privé non-marchand.

C'est aussi le bémol que l'on entend sur la loi française « des 35 heures ». Cette mesure est favorablement évaluée par la majorité de ceux qui en bénéficient, malgré les mesures de flexibilité et de modération salariale qui peuvent l'accompagner. On salue aussi ses effets positifs sur le dialogue social, bien que ce dernier effet est moins lié à la réduction du temps de travail proprement dite qu'à la possibilité de concrétiser au niveau du secteur

ou de l'entreprise la notion de temps de travail. Les effets des 35 heures sur l'emploi sont plus controversés. Et surtout, on est amené à se demander si les efforts financiers des pouvoirs publics — sous forme de réduction de charges — n'auraient pas été mieux investis en direction d'activités productrices d'emploi.

La fin du travail ?

Le thème de la réduction du temps de travail est souvent proposé par opposition à la notion « d'emploi à tout prix », associée à celle de « croissance à tout prix », d'une politique dont le regard serait rivé sur un seul indicateur — la croissance de l'emploi ou du PIB.

Beaucoup de tenants de la réduction du temps de travail sont convaincus que la croissance, entendue en ce sens, est un concept dépassé. Elle n'apporterait pas plus de bien-être et, au contraire, menacerait l'équilibre écologique. Il y a certainement matière à s'interroger sur le sens de la croissance, et sur la capacité du marché à produire les biens et services réellement utiles au bien-être, et ce au profit de tous. Mais faut-il lier directement la mise en cause d'une certaine façon de produire et de consommer, et les besoins en emploi ?

On entend dire qu'un arrêt de la croissance, voire une décroissance, se justifierait, notamment pour des raisons écologiques, dans des secteurs comme ceux qui sont liés à l'automobile. Si même on accepte l'argument, en va-t-il de même en matière de mobilité en général ? Et en va-t-il de même en matière de santé, de culture, d'accès à un logement de qualité ? En explorant des chemins moins connus, liés par exemple aux nouvelles technologies ou à diverses initiatives d'économie dite participative, on découvrira sans doute que certaines manières concrètes de concevoir l'emploi — comme la différence entre salariés et indépendants, la notion de temps de travail, sont appelées à se transformer, appelant de nouvelles régulations.

Ces thèmes aussi interpellent les organisations syndicales, et seront à l'ordre du jour, notamment, du congrès du CRB !

« Aujourd'hui, c'est dans une injustice totale que le travail est partagé. Certains sont maîtres de leur temps, beaucoup sont aspirés par les exigences sans fin de leur travail et beaucoup d'autres, privés d'un emploi véritable et d'un revenu décent, sont suspendus au temps déstructuré de la précarité. Or il y a une solution forte à cette situation injuste. Il est temps que l'utopie de la RTT redevienne la priorité générale de notre société. Parce qu'elle est possible, parce qu'elle est nécessaire, parce qu'elle est la meilleure réponse à presque toutes nos questions, on y croit, on la veut, et on la fait. Pour aujourd'hui et pour demain. »

Felipe Van Keirsbilck, CNE

« La réduction collective du temps de travail, c'est aussi beau qu'une sieste en plein champs sous le soleil de printemps. Une promesse de bonheur et de liberté partagée. Mais la liberté se gagne n'est-ce pas. Et qui peut croire que les partis productivistes de droite et de gauche, les deux faces de la même pièce, vont soudainement de nous libérer de cette mégamachine dont ils sont les rouages ? Il va falloir insister. Une sieste par jour, c'est un bon début. Si ça ne suffit pas, croisons-nous les bras, 32 heures/semaines ! »

Jean-Baptiste Godinot



LA LUEUR

Texte rédigé dans le cadre des ateliers politiques du CIEP-MOC en mai 2016
par M.M., militante à Vie Féminine

*J'ai pas envie de parler de la loi Péterson.
J'ai pas envie de parler, de discuter ou d'écouter des palabres incessantes, j'ai pas envie qu'on me lise les consignes,
qu'on me dise ce que je devrais faire, ce que je devrais écrire ou penser.
J'ai pas envie d'être sage, d'être raisonnable ou de continuer à sourire. En fait, j'ai pas envie de perdre mon temps.*

*Pourquoi ? Parce qu'un jour, au détour d'une ruelle, on croise un phare et il est déjà trop tard.
On croise un phare, on entend un bruit sourd, on comprend pas trop, mais on sait que tout pourrait s'arrêter.*

*J'ai pas envie de parler de la voiture, j'ai pas envie de parler de la mort qui s'abat soudainement, de la pénombre qui
prend forme et qui s'échafaude tout autour. J'ai pas envie de parler des néons de l'hôpital, j'ai pas envie de parler de la
douleur, des cicatrices, des blessures ni du handicap. Et j'ai encore moins envie de parler de la vie qui continue malgré tout
et qui reprend inexorablement son cours. De la vie qui se montre trop courte, de la vie qui pourrait s'arrêter à tout instant,
encore, de nouveau, de la vie qui pourrait prendre fin pour de bon cette fois-ci. Et du temps.*

*Du temps qui manque. De toutes ces obligations qui s'accumulent, qui s'enchaînent, qui s'acharnent et de ces longues
heures de travail. De ces longues heures de travail, dans un bureau gris et terne, devant cet ordinateur qui crépite lamenta-
blement. Et de ces soit disant urgences qui peuplent mes journées. De ces urgences qui me bouffent parce qu'ils ne veulent
pas embaucher, de ces urgences qu'on doit gérer en sous effectif, parce qu'ils veulent nous faire travailler plus pour se gain-
frer un peu plus. Et de cette pression qui toujours se fait plus insistante. Travailler plus, être plus productif,
justifier son misérable salaire, et se sacrifier encore un peu plus.*

Alors les 45 heures ? Mais déjà avec 40 je peine à voir le bout du tunnel.

« RTT : Et si on commençait main-
tenant ?

Réduire le temps de travail de
tous, de manière négociée et sans
perte de pouvoir d'achat, est un
objectif de justice sociale, de vie
privée, de nouvel équilibre socié-
tal. A Bruxelles, on discute d'une
étude de faisabilité, d'un futur test
limité aux travailleurs peu quali-
fiés à Bruxelles-Propreté. Ce que
les écologistes proposent, c'est un
cadre pour, déjà maintenant, faire
basculer les entreprises qui arrivent
à le négocier. Chiche, on peut arrê-
ter d'en parler et y aller ! »

Zoé Genot, députée régionale et
cheffe de groupe

LE SECTEUR PUBLIC AU PORTUGAL REVIENT AUX 35H

En juin dernier, le Parlement portugais a ap-
prouvé le retour progressif aux 35 heures/
semaine pour les salarié.e.s du secteur public,
une promesse faite par le gouvernement de
Gauche au pouvoir depuis novembre.

En vigueur depuis 1998, les 35 heures étaient
devenues 40 heures en 2013 sous un gouver-
nement de Droite. Cette augmentation faisait
partie d'un paquet de mesures d'austérité
exigées du Portugal en échange d'un plan
d'aide international de 78 milliards d'euros
octroyé en mai 2011. A l'époque, cette déci-
sion avait soulevé une vague de protestations
sans précédent. En janvier de cette année,
le retour rapide aux 35 heures a été reven-
diqué lors d'un mouvement de grèves, sur-
tout étendu dans les hôpitaux, avec près de

77% de grévistes. Les syndicats dénonçaient
"la dégradation des conditions de travail
et le nombre d'heures supplémentaires non
payées".

Toute la difficulté réside maintenant dans la
volonté de l'Etat d'organiser ce retour aux
35 heures sans surcoût pour son budget.
D'autant que dans le contexte du contrôle
budgétaire européen, la Commission recom-
mande au contraire des mesures d'austérité
supplémentaires. Une période transitoire a été
prévue ainsi que des exceptions notamment
dans les secteurs de la santé et de l'éducation
sous prétexte que le personnel y est insuffi-
sant. Les infirmières ont organisé une grève
fin juillet afin d'exiger l'application des 35
heures pour tous.

TESTER LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UNE ENTREPRISE



*Témoignage de l'équipe Auto 5 CNE
Retranscrit par Myriam Djegham*

Depuis bientôt un an, plusieurs formes de réduction collective du temps de travail sont testées dans 12 des 42 magasins Auto 5. L'entreprise emploie actuellement quelque 550 travailleur.se.s dont 150 ouvriers et 400 employés, majoritairement des hommes.

Tout a commencé en 2014, lorsque l'entreprise a été confrontée à des difficultés économiques. Plutôt que d'essayer de redresser la barre en améliorant sa politique commerciale, la direction a d'abord mis les ouvriers au chômage économique puis elle a envisagé de se séparer de deux implantations. Il était question de fermer le garage de Bruges et de franchiser celui d'Arlon. En se séparant de deux sites, l'objectif de la direction était de faire artificiellement baisser le chiffre d'affaires pour pouvoir mettre les employés également en chômage économique¹. 20 travailleurs étaient directement concernés, tous l'étaient indirectement puisque, si on laissait faire, toute l'entreprise risquait d'être progressivement disloquée.

Les syndicats ont demandé à rencontrer la direction pour suggérer des alternatives. Ils ont essuyé un refus. En l'absence de concertation sociale, la CNE a décidé d'organiser des actions, rejointe ensuite par la FGTB. Il a suffi d'une journée de grève dans les deux garages concernés pour que les négociations puissent commencer.

La plupart des travailleurs avaient un horaire de 38h semaine mais les « anciens » engagés avant 1992 avaient un horaire de 36h. La direction envisageait une harmonisation par le bas : tout le monde à 38h. Les syndicats ont revendiqué une harmonisation par le haut : tout le monde à 36h et ils ont obtenu que leurs pistes soient testées après 8 mois de négociation. Les deux syndicats proposaient des modalités de RCTT différentes. La CNE revendiquait, et revendique toujours d'ailleurs, 4 jours semaines, avec des journées de 9h alors que la FGTB proposait de maintenir des journées de 8h mais en alternant des semaines de 4 jours avec des semaines de 5 jours, donc des semaines de 40h et d'autres de 32h. Les deux syndicats exigent le maintien des salaires ainsi qu'une prime pour polyvalence dans le cas de travailleurs qui seront amenés à assumer des tâches différentes. De son côté la direction exige plus de flexibilité dans les horaires. Il s'agit d'instaurer des horaires variables pour tous sans avoir besoin de l'accord du travailleur. En cas de surcharge de travail, quatre fois par an maximum, un travailleur peut même être appelé en renfort 2 jours avant cette prestation extraordinaire.

Les syndicats ont obtenu une prime allant de 60 à 120€/mois pour la polyvalence et une période de test de six mois pour les 36h avec maintien des salaires. Ils ont concédé la généralisation de la flexibilité des horaires. Si le test ne devait pas déboucher sur un passage définitif aux 36h, la situation reviendrait à ce qu'elle était avant ce test. Les délégués ont discuté avec les travailleurs de ces différents accords. Il n'y a pas eu unanimité même si globalement ce que les travailleurs revendiquent le plus ce n'est pas du salaire poche mais du temps libre. La formule qui permet de dégager le plus de journées libres est clairement celle proposée par la CNE puisqu'elle permet d'avoir 4 jours supplémentaires de congé par mois alors que la formule de la FGTB ne permet que d'en avoir 2 en plus. La formule semaine de 40h et semaine de 32h peut par ailleurs poser des problèmes puisqu'en période de forte activité, le salarié pourrait être amené à travailler 6 semaines d'affilée à 40h. Dans quel état se retrouverait-il au bout de cette période ? D'autant que ça pourrait tomber en même temps que de fortes chaleurs.

Les différentes modalités de RCTT sont testées dans 12 garages depuis presque un an. L'évaluation direction/syndicats se tiendra fin de ce mois. Il apparaît que cette mesure jumelée à une meilleure politique commerciale a permis une formidable progression de 20% du chiffre d'affaires en atelier ouvrant la porte à des créations d'emplois. 40 nouveaux engagements sont envisagés pour lesquels il faudra rester très attentifs parce que la direction cherche les formules de contrats les moins chères et donc les plus précaires. Par ailleurs, les travailleurs qui testent les 36h/semaine semblent satisfaits et, argument pour le patron, la productivité a augmenté. De plus, si la RCTT est confirmée, l'entreprise pourra bénéficier pendant 4 à 6 ans des baisses de cotisations patronales² prévues depuis le 1er janvier 2004 dans le secteur privé.

L'expérience montre que la RCTT est possible même au niveau d'une entreprise soumise à la concurrence. Elle a permis aussi de faire évoluer les attentes des travailleurs. Au départ, le contexte économique leur faisait craindre de perdre leur emploi et la peur asphyxiait leur espoir d'améliorer leur qualité de vie. Grâce à l'action collective, ça a changé !

¹ La situation financière doit être plus mauvaise pour mettre les employés en chômage économique que pour y mettre les ouvriers. Il faut une chute d'au moins 10% du chiffre d'affaires par rapport à l'année de référence, 2008.

² Baisse de 400€ par trimestre par travailleur passant à 4 jours/semaine.



LES 35 H EN QUESTION

Par Pierre Cours-Salies
Sociologue français

« L'émancipation des travailleurs fait partie de l'ADN socialiste. Quand le progrès technique augmentait la productivité, au prix du progrès social, la réduction du temps de travail pouvait seule libérer le travailleur de l'atelier et du chronomètre. L'augmentation salariale suivait, au terme d'un bras de fer avec le patronat. À l'heure du dumping social, de la dérégulation des acquis sociaux, du chômage massif insupportablement haut, des dépressions et des temps partiels, partager le travail entre ceux qu'il épuise et ceux qui le quêtent désespérément renouerait les fils de la solidarité. »

Ahmed EL KTIBI,
député bruxellois et échevin

« La réduction collective du temps de travail est le meilleur outil pour répartir le plus équitablement les gains de productivité de nos économies. Les opposants à cette réduction ont toujours le discours de l'impayable et de l'inorganisable, mais la réalisation concrète des réductions collectives précédentes (passage à 38h/sem.), montre que cela est possible si l'on vise une société plus solidaire et équitable. Il faut donc relancer le combat pour la semaine de travail de 32h sur 4 jours. »

Emmanuel Bonami, CNE

Examinons l'expérience française des lois Aubry. Des controverses ont marqué leur préparation et leur adoption : « sans perte de salaire » ; « annualisation » ou maintien des garanties de la semaine ? Au sein du gouvernement Jospin, le conflit était public et la Ministre en charge du dossier a voulu une « loi-cadre » fixant la fin de négociation trois ans après, en 2000.

Les modalités des Loi Aubry

La Loi « Aubry I » du 13 juin 1998, fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui procèdent à une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi avant le passage à la durée légale à 35 heures. Pour bénéficier de cette « aide incitative », un accord entre les interlocuteurs sociaux doit être conclu au niveau du site, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche (secteur). L'entreprise doit s'engager à augmenter ses effectifs de 6 % en cas de réduction du temps de travail de 10 % (ou de 9 % en cas de réduction de 15 %) ou à éviter dans les mêmes proportions des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique. Dans les deux cas, le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans.

La loi du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry II », confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1600 heures annuelles pour les entreprises de plus de 20 salariés. Une aide pérenne est fusionnée avec l'allègement de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires et n'est plus soumise à un mode constant de décompte du temps de travail... Elle n'impose plus, à la différence de la « loi Aubry I », d'obligation en termes de volume

d'emplois créés ou préservés. Le bénéfice de l'aide pérenne est subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement (site), ou à l'application directe d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés). En cas de négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, ou lorsque les syndicats signataires ne sont pas majoritaires dans l'entreprise, une consultation des salariés doit être organisée. Les entreprises de 20 salariés ou moins sont toujours éligibles à l'aide incitative, à condition d'abaisser leur durée de travail à 35 heures avant le 1er janvier 2002 et de s'engager à maintenir ou à créer 6 % d'emplois au moins. Elles peuvent réduire leur durée de travail par paliers et bénéficier des aides pérennes et incitatives dès la première étape, à condition de parvenir à 35 heures avant 2002.

Effets des Lois Aubry

Dans les entreprises au-dessous de 20 salariés – soit près de la moitié du total du secteur privé – les « effets d'aubaine » furent calculés par les secteurs du patronat de 1997 à 2001; la plus grande partie de la Fonction publique ne faisait pas partie du champ de la loi. Les nécessaires embauches pour remplacer la réduction du temps de travail furent trop laissées à la négociation d'entreprise. Cela a entraîné des conséquences graves dans les hôpitaux où la baisse de la durée de travail n'a pas été accompagnée de créations d'emplois ! Assez souvent, une réorganisation du temps a rendu le travail plus intense et « flexible » aux exigences patronales. Et, sans qu'il y paraisse sur le moment, la diminution des cotisations sociales pour les bas salaires (jusqu'à 1,6 fois le SMIC), a consisté à faire payer une part des salaires par l'ensemble des salarié.e.s !



1 - Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à une réduction des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. Cette réduction concerne également la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie (CSA) et dans une certaine limite, les cotisations patronales AT/MP (accidents du travail / maladies professionnelles). C'est dans ce cadre qu'est mis en œuvre le dispositif « zéro cotisations Urssaf » au niveau du Smic prévu par le Pacte de responsabilité et de solidarité. Accessible à toutes les entreprises, ce dispositif peut, le cas échéant, être cumulé avec la réduction des cotisations patronales applicables au titre des heures supplémentaires.



Un rapport récent, que le gouvernement a voulu censurer, réalisé par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), établit que les 35h ont permis de créer 350 000 postes sur la période 1998-2002². Toutefois, la conjoncture économique de relative reprise en 1998-2001 a créé des contraintes en faveur

d'embauches, signalons-le. Ce chiffre n'est aujourd'hui plus tellement remis en question³, même si les Lois Aubry constituent en 2016 "l'enjeu d'une vive bataille idéologique". En fait, depuis 2000, dans la majorité des situations de travail, il existe des droits à une réduction du temps de travail négociée et organisée sur la semaine ou sur l'année et permettant de dégager du temps pour, par exemple, des périodes de congés scolaires à prendre avec les enfants. Entre les formes de flexibilité augmentant la pénibilité et une souplesse pour une partie des salarié.e.s, le bilan est plutôt le refus massif de revenir en arrière.

En moyenne, la baisse du temps de travail a été payée pour moitié par le patronat, devant accepter une RTT « sans perte de salaire », et pour moitié par des flexibilités coûtant aux salarié.e.s. Dans certains cas, comme pour une partie des cadres des grandes entreprises industrielles, cela a permis une semaine de congés de récupération par an ; dans le cas des hôpitaux, sans embauches correspondantes, cela a durci les conditions de travail et créé une pénurie de personnel... Bien des patrons en ont profité pour geler les salaires ; des entreprises ont mis au point des « souplesses » défendues par les salarié.e.s.

Positions des syndicats

Durant la phase préparatoire, en 1997, l'application rapide d'une RCTT, sans recul des conditions de travail, faisait partie des exigences défendues par la CGT, FO et d'autres organisations syndicales, mais rejetée par la direction de la CFDT, dont une grosse minorité refusait l'orientation et défendait publiquement d'autres choix. Une plate forme syndicale et politique a fait campagne en démontrant que seule une réduction à 32h serait réellement créatrice d'emplois parce qu'elle aurait imposé une réorganisation de la semaine de travail.

Les deux lois Aubry furent marquées, syndicalement, par des désaccords présageant des divisions récentes face à la remise en cause du Code du Travail : une partie du mouvement syndical, CGT, FO, avec à l'époque une grande partie de la CFDT, voulaient des règles contraignantes dans la loi, pour que les négociations d'entreprises ne diminuent pas la portée des 35h et ne détériorent pas les conditions de salaires et de travail.

Un enjeu politique majeur

La remise en cause de la semaine des 35h n'est pas un enjeu économique majeur mais un symbole politique fort : c'est la dernière « réforme » de la durée du temps de travail, une construction entre un gouvernement inspiré par la social-démocratie et le mouvement syndical, une avancée sociale avec ses limites. Le patronat et les dirigeants libéraux-sociaux comme Hollande et Valls veulent montrer que « la page est tournée ». Pourtant construire une société dans laquelle personne ne subirait chômage et précarisation est possible, à condition de ne plus laisser s'accumuler la plus-value pour une spéculation internationale. Cette spéculation double la richesse des plus riches en 10 ans, néglige les priorités écologiques, attaque la protection sociale, impose des concurrences inter-individuelles à la place des possibles coopérations productives. Les néolibéraux et les ex-« socialistes » ont créé un chaos monétaire et financier : la stagnation économique, entrecoupée de « crises financières » de 1997 à 2008, fait peser une menace de désorganisation. Déjà les régressions sociales et les reculs de la démocratie se paient en souffrances humaines et en divisions racistes, avec des néonazis dans combien de pays ?

Des objectifs politiques et sociaux sont indissociables pour ne plus avoir peur de l'avenir. Il nous faut changer de bases avec un nouveau Traité pour une autre Europe. Pour en finir avec les dérives depuis Maastricht, un processus constituant doit préciser les souverainetés nationales et les souverainetés partagées et, par ailleurs, établir un socle social commun : un SMIG et une protection sociale, l'égalité femmes-hommes, le droit à la santé et à la sécurité dans le travail... Citons l'actualité d'un projet pour une loi, élaboré en 2013 par des économistes et syndicalistes en Allemagne⁴ : « Exiger la semaine de trente heures ». Ne soyons pas timorés : Il a été montré, depuis les années 60, que la semaine des 35 heures serait depuis longtemps une juste adaptation aux transformations liées au machinisme et aux automatisations⁵.

² Les deux inspecteurs des affaires sociales, disposaient d'autres études - de la direction des statistiques du ministère du travail (Dares) et de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). Ils contestent l'idée selon laquelle les 35 heures auraient eu un effet négatif sur la compétitivité de notre économie. « Le prix des produits n'est pas le seul paramètre qui influe sur les performances des entreprises à l'exportation ».

³ Michel Husson, « 35 heures bashing », AlterEcoPlus, 15 janvier 2015. « Réduction du temps de travail et chômage : trois scénarios » M. Husson, A l'encontre, 4 avril 2016, hussonet.free.fr.

⁴ Lettre ouverte aux comités de direction des syndicats, partis, associations sociales et environnementales

Et aux directions des Églises en Allemagne Exiger la semaine de trente heures ! Sans réduction du temps de travail, plus jamais de plein emploi ! <http://www.alternative-wirtschaftspolitik.de/show/6619884.html>

⁵ P. Naville, Vers l'automatisme social ? Problèmes du travail et de l'automation, Paris, Gallimard, 1963. Réédition Syllepse, préface P. Cours-Salies, 2016.



LE TEMPS DE TRAVAIL À LA CROISÉE DES CHEMINS



Par Pietro Tosi,
CIEP-MOC Bruxelles

« Le projet de loi Peeters veut flexibiliser le temps de travail. Les syndicats et leurs affiliés ont réagi avec force pour défendre ce qui compte pour eux : leurs activités familiales, amicales, culturelles, sportives, sociales, environnementales, militantes... Puisque l'attaque est la meilleure des défenses, il est urgent d'exiger une réduction du temps de travail afin d'augmenter la part de vie libre et autonome, essentielle à la construction d'un avenir solidaire et écologiquement résilient. »

Alain Adriaens, Mouvement politique des objecteurs de croissance

« En France, la loi des 35 heures a donné lieu à huit formules, selon Pierre Larrourou. Explorons donc des pistes de scénario de partage du temps de travail, avec les travailleurs d'entreprises de différents secteurs, sur base d'une photographie du réel. Et le réel d'une entreprise, ce n'est pas uniquement comment la boîte tourne au quotidien. C'est aussi ce qu'elle gagne, comment elle le répartit, combien d'emplois ont été perdus ou créés ces dernières années et ce qu'elle pourrait mettre dans une RCTT, etc. Discuter de ça entre travailleurs, c'est donner aussi du poids à la démocratie économique. Raison de plus. »

*Christine Steinbach
Equipes populaires*

**« Le but du travail
c'est de gagner du temps libre. »**

ARISTOTE

La question du temps est au carrefour de plusieurs questions cruciales pour notre avenir: la réduction des inégalités, la création d'emploi, la réduction du chômage, et la relation entre travail et productivité d'un point de vue économique, mais aussi l'amélioration de la qualité du travail, de la qualité de vie et la place du travail dans les parcours de vie d'un point de vue sociétal.

Depuis la crise de 2008, dans un contexte de profonde stagnation économique, de chômage élevé et vu l'augmentation de la productivité, la réduction collective du temps de travail (RCTT) peut réapparaître aux mouvements sociaux, aux syndicats et à la gauche comme une revendication mobilisatrice pour sortir de la crise.

Partant de ce constat, les acteurs et les courants qui participent au débat ont des analyses et points de vue assez différents. Le but de cet article sera de montrer la grande diversité des théories et des conceptions de la RCTT présentes dans ce débat et les nuances importantes sur les revendications qui en découlent.

La RCTT: un peu d'histoire

La réduction du temps de travail a souvent été le moteur des luttes du mouvement ouvrier. Le début du XX^{ème} siècle voit apparaître, suite aux différents vagues de luttes ouvrières, les premières mesures légales de la limitation de la durée de travail. Ainsi, en 60 ans, de 1950 à 2010, la durée annuelle moyenne du travail en Belgique est passée de plus de 2000h à moins de 1550h¹. On peut distinguer trois différentes périodes historiques.

Jusqu'au début des années septante, la réduction du temps de travail était liée à l'augmen-

tation de la productivité et au développement technique. Le rapport de forces du mouvement ouvrier lui permettait de redistribuer les gains de productivité via les négociations collectives.

A partir du choc pétrolier de 1973, la tendance à la réduction du temps de travail continue, mais la logique qui la sous-tend commence à changer. La diminution est due non seulement aux gains de productivité mais aussi à un politique consciente de réduction des heures supplémentaires dans le secteur industriel face à la crise du modèle fordiste et à la montée du chômage de masse.

Depuis 1985, cette tendance a changé de nature. Il ne s'agit plus d'une réduction collective (la moyenne des heures des temps plein reste fixe à 40h), mais d'une explosion du travail à temps partiel (surtout pour les femmes) et en général du travail précaire, intérimaire, etc.

Vision néolibérale du partage du temps de travail

Une rupture décisive advient dans les années 80'. Le discours néolibéral dicte des mesures de destruction du droit de travail, de flexibilisation du marché de l'emploi et d'augmentation de la compétitivité des entreprises. Le monde du travail doit être organisé à l'image du marché et le travailleur doit être à la merci de son entreprise. La loi Peeters en est un exemple éclairant : augmenter le temps de travail pour celles/ceux qui ont un déjà un contrat et généraliser au maximum le contrat intérimaire, ce qui réduit le temps de travail mais réduit aussi le salaire. L'exemple de l'Allemagne est important: entre 1994 et 2014 le pays a créé 4 millions d'emplois supplémentaires, sans augmentation de la masse globale d'heures travaillées. Malgré l'évolution de la productivité dans cette période, ses fruits ne sont plus redistribués en faveur du travail, et la précarité explose. Ce sont donc de nouveaux modes de partage de

¹ "Les inégalités dans le temps de travail", G. Valenduc, note de la FTU n°2010-2011, octobre 2010.



temps de travail, individualisés, inégaux, qui s'opèrent. Le but est surtout de diminuer le coût du travail et la protection sociale. La compétitivité est la boussole du marché de l'emploi.

Le cas français

En 1997, la France s'est engagée dans une réduction de la durée du travail (RCTT) de 39 heures par semaine à 35 heures avec la loi Aubry I et II. Cette initiative inspire d'autres pays européens comme la Belgique, la Suède ou encore certaines régions espagnoles. Les lois des 35h furent conçues pour augmenter la compétitivité des entreprises via une réduction substantielle des cotisations patronales, un gel ou un ralentissement des salaires et plus de flexibilité des horaires de travail. La réforme a certes mené à la création de 350.000 emplois, mais malheureusement la majorité était des temps partiels et des contrats précaires.

RCTT pragmatique ou transitoire

Dans le débat sur la RCTT, on rencontre une approche pragmatique et une approche transitoire.

L'approche pragmatique considère la RCTT comme la meilleure manière de lutter contre le chômage de masse. La RCTT permet aussi une amélioration de la qualité du travail en réduisant les inégalités sociales. Ce type d'approche se réfère aux recettes keynésiennes soutenues par toutes une série d'auteurs comme Larrourou et Meda. Dans leur livre « Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail », ils défendent la RCTT comme seul remède possible dans un contexte économique qui ne peut plus miser sur la croissance. Ils défendent une semaine de 4 jours et 32h/semaine. Ce type de RCTT est conçue dans le cadre de l'économie de marché actuelle et il prévoit un financement au niveau de l'entreprise par la réduction des cotisations patronales. Le but est de réduire le coût du travail, en maintenant l'embauche compensatoire, mais en bloquant les salaires et en supprimant une série d'« avantages ». Il s'agit d'une approche « win-win » entre travailleurs et entreprises.

L'approche transitoire prône quant à elle une RCTT qui conduit à remettre en cause les fondements du modèle actuel de production en renversant la relation entre capital et travail. Selon divers auteurs comme Mateo Alaluf ou Michel Husson, la réduction du temps de travail sans sortir de la logique capitaliste produit une intensification des rythmes de travail. Il n'y a donc pas moyen de réduire l'horaire de travail sans toucher aux dividendes des entreprises et rééquilibrer la balance en faveur du travail. La création d'emplois par la réduction du temps de travail, sans perte de salaire, augmente évidemment la masse salariale, mais est compensée par une baisse des dividendes. La condition de réussite essentielle est le contrôle des salarié.e.s sur la mise en œuvre de la mesure. Ce contrôle doit porter sur deux points : le premier est la réalité des créations d'emplois, le second sur les modalités concrètes de la RCTT. Ce sont les travailleur.se.s qui décident alors collectivement de la meilleure manière de combiner les formes possibles de réduction du temps de travail selon leurs besoins.

Conclusion

La contradiction entre le temps de travail et la qualité de vie est une réalité pour de plus en plus de travailleur.se.s ! D'une part, de plus en plus d'entre eux/elles ont augmenté leur temps de travail et leur productivité, dans des conditions où il devient impossible de concilier vie professionnelle et vie privée. D'autre part, un grand nombre de travailleur.se.s sans-emploi restent en attente d'une opportunité et un grand nombre de jeunes sont bloqué.e.s à l'entrée du marché du travail. Face à ces constats et au vu de la pluralité d'options sur la table, la RCTT reste une revendication fondamentale pour les syndicats et mouvements sociaux dans leurs combats pour un autre modèle de développement.

« Il importe de repolitiser le débat sur le temps aujourd'hui enfermé dans la sphère de la productivité, du flux tendu et dopé par les technologies. Pour IEB, la réduction du temps de travail signifierait l'alliance entre le social et l'environnemental par la combinaison du travail humain et des ressources. Ce temps récupéré serait réinvesti dans le potentiel délibératif citoyen en veillant prioritairement à ne pas produire de l'exclusion. Il ne s'agit pas de penser une réduction minimale des heures de travail s'accompagnant d'une plus grande flexibilité ou d'une réduction de salaire mais de reconsidérer profondément notre modèle économique et de cheviller cette transformation à la démocratie qui comme l'éducation a besoin de temps. De là pourrait naître un syndicalisme urbain, des assemblées « habitants-travailleurs-usagers » pensant collectivement la valeur d'usage des territoires et des productions plutôt que leur valeur marchande. »

Claire Scohier, IEB



Agenda Chou de Bruxelles

Vendredi 29 septembre à 11h

Le Gouvernement Michel fête ses 2 ans. Ce n'est pas un joyeux anniversaire ! **Manifestation nationale pour rendre des alternatives aux politiques austéritaires** à l'appel du front commun syndical.
Où : départ de la manifestation à 11h de la Gare du Nord, départ de la CSC Bruxelles, rue Pléтинckx, 19, à 10h15

Du jeudi 15 septembre au 8 décembre 2016

Un jeudi sur deux de 14h à 16h30, « **Atelier d'écriture créative** » Plaisir d'écrire et convivialité sont au rendez-vous. De l'écriture automatique à la chanson, du conte dans tous ses états (littéraires) au texte libre.
Où : La première séance aura lieu à Énéo - 111, Boulevard Anspach.
Les suivantes à Schaerbeek (place Colignon).
PAF : 20 euros par cycle
Organisé par Énéo, Mouvement social des aînés
Infos : eneo.bruxelles@mc.be - 02 501 58 17 (entre 9h et 12h)

Jeudi 20 octobre de 19h à 21h30

Clefs pour l'action sur la « **Réduction collective du temps de travail** », est-ce une revendication à défendre ? Pourquoi et comment ?
Où : rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
Infos : myriam.djegham@mocbxl.be - 0488 28 35 59



Maisons de repos et aidants proches

Le CIEP-MOC Bruxelles recherche des personnes séjournant en maison de repos ou des aidants proches qui seraient intéressé.e.s à participer à une enquête.

Dans le cadre de la campagne pour la « Protection sociale pour tous » à l'initiative des syndicats, des mutuelles et d'ONGs, le CIEP-MOC Bruxelles s'est engagé dans une démarche sous le thème : « Résistons au pillage de notre sécurité sociale ».

Nous souhaitons construire une réponse collective aux urgences sociales en matière de pensions, de chômage et de santé. Pour répondre à ce défi, le groupe santé s'est fixé deux priorités : l'accès à l'aide médicale urgente (AMU) et l'accès aux maisons de repos en Région bruxelloise.

Pour cette dernière problématique, nous souhaitons rencontrer les personnes concernées : des résidents, des aidants proches et des travailleurs/euses des maisons de repos. Les données recueillies nous permettront d'affiner des pistes de revendications et d'actions tenant compte du contexte socio-économique bruxellois (privatisations des maisons des repos, 6ème réforme de l'Etat,...). Une assemblée sera organisée pour présenter et débattre des résultats de l'enquête.

Si vous êtes intéressé.e.s à participer à cette enquête, contactez Dominique Poncelet : 02/557 88 37 - 0489/22 83 04 - dominique.poncelet@mocbxl.be

Comme chaque année, nous sommes à la recherche de bénévoles pour vendre le matériel de l'opération 11 11 11, début novembre, au profit de mouvements sociaux du Sud.
Prêt.e.s à donner un coup de main ? contactez Pietro Tosi :
02/557 88 40 - 0489/108 007 - pietro.tosi@mocbxl.be

Pour s'abonner
au Chou de Bruxelles,
versez
10 euros sur le compte
799-5501554-07
avec la mention
« abonnement au Chou ».

Éditrice responsable:
Myriam Djegham
rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
Impression : CF2m ASBL
avenue du Parc, 87-89
1060 Bruxelles
tél : 02/538 01 92
fax : 02/534 38 89
Design : Pixel & CO



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles Capitale

culture.be