

# ANALYSE FPS - 2016

Pourquoi il est urgent de réduire collectivement notre temps de travail



Femmes Prévoyantes Socialistes – [www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



## **Prenons le temps d'y réfléchir...**

Aujourd'hui, en Belgique, le marché de l'emploi se caractérise par un chômage structurel important, avec plus d'un million de personnes sans emploi. Un million de personnes en situation précaire, qui peinent à boucler les fins de mois et flirtent quotidiennement avec la pauvreté. Du côté des travailleurs, le bilan n'est pas meilleur, avec une hausse des emplois temporaires, sous-payés ou à temps partiel, et une augmentation massive du stress au travail. Des travailleurs surmenés, à qui l'on en demande toujours plus, plus vite et plus longtemps. Des travailleurs sans cesse plus isolés, à qui l'on promet primes et avantages individuels en échange d'une productivité ou d'une cadence intenable. Des travailleurs en position de faiblesse face à l'employeur, maintenus dans l'incapacité de négocier devant la désormais banale concurrence à l'emploi.

Face à ces problématiques, il apparaît clairement que les politiques néolibérales<sup>1</sup> à l'œuvre dans notre pays depuis trente ans, visant à « accroître la compétitivité des entreprises », ont atteint leurs limites. Elles ont démontré à maintes reprises leur incapacité à apporter des réponses satisfaisantes aux crises économiques et sociales qui traversent notre pays. Le système actuel est dans une impasse. Pour en sortir, il est essentiel d'interroger nos modèles économiques, et de réfléchir à une meilleure répartition des richesses produites collectivement. La réduction collective du temps de travail (RCTT), sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, s'inscrit pleinement dans cette logique.

Dans cette analyse, nous nous attacherons à présenter les grandes lignes de la RCTT, ainsi que nos positions et revendications générales sur le sujet. Nous aborderons ce thème plus spécifiquement sous l'angle du genre dans un second temps. C'est pourquoi de nombreuses questions en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes, comme le travail à temps partiel, l'inégale répartition des tâches familiales, ou encore les discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail, ne seront pas approfondies dans cet article. Elles feront l'objet d'une analyse à part entière par la suite.

## **Un combat de longue haleine**

On n'a jamais produit autant et aussi vite qu'aujourd'hui. « *Alors qu'il a fallu 140 ans pour que la productivité soit multipliée par deux entre 1820 et 1960, elle a depuis été multipliée par cinq<sup>2</sup>* », explique Pierre Larroutourou, économiste français spécialiste de la question. Une

---

<sup>1</sup> Comme les mesures d'allongement du temps de carrière ou encore le projet de loi de Kris Peeters visant à augmenter la flexibilité des travailleurs.

<sup>2</sup> « La semaine de 30 heures : utopie ou nécessité ? », publié sur le vif.be le 1<sup>er</sup> mai 2015.



productivité qui risque encore de s'accroître grâce aux progrès technologiques et à la hausse générale du niveau d'études de la population. Pourtant, aucune diminution significative du temps de travail n'a eu lieu depuis 1978. Illogique, comme le souligne Matéo Alaluf, sociologue du travail : « *Depuis la révolution industrielle, les gains de productivité ont toujours permis d'augmenter les salaires et de réduire collectivement le temps de travail, que ce soit sur la journée, la semaine ou l'année*<sup>3</sup> ».

Le « travailler plus pour gagner plus » qu'on nous martèle depuis plusieurs années ne s'inscrit pas dans le sens de l'histoire. Bien au contraire. Ainsi, entre 1870 et 1922, la durée annuelle de travail est passée de 3000 à 1600 heures. Puis, entre les années 50 et 80, on a assisté à plusieurs avancées majeures : passage à la semaine de cinq jours, aux 40 heures hebdomadaires, augmentation du nombre de jours de congé, etc. Et depuis ? Plus grand-chose. Les années 80 ont marqué l'avènement du néo-libéralisme : les entreprises ont tablé sur la flexibilité et la baisse des coûts salariaux, tandis que les politiques publiques se sont réfugiées derrière des stratégies de réduction individuelle du temps de travail, comme le temps partiel ou la prépension.

## **Un partage inéquitable**

La question n'est pas de savoir s'il faut réduire le temps de travail. En effet, le partage a déjà lieu, avec d'un côté des travailleurs surmenés, à qui l'on en demande toujours plus, de l'autre des personnes sans emploi, stigmatisées et maintenues dans la précarité. Au milieu, de plus en plus de temps partiels contraints, surtout pour les femmes.

Aujourd'hui, la question est de savoir comment nous souhaitons répartir le temps de travail. Est-ce que le partage actuel nous convient ? Non, assurément ! Ce partage inéquitable est source de souffrance pour beaucoup. Et nous en connaissons la solution : mieux redistribuer le travail entre toutes et tous. « *Les méthodes de production moderne nous ont donné la possibilité de permettre à tous de vivre dans l'aisance et la sécurité* », écrivait déjà Bertrand Russel en 1932. « *Nous avons choisi à la place le surmenage pour les uns et la misère pour les autres : en cela, nous nous sommes montrés bien bêtes, mais il n'y a pas de raisons pour persévérer dans notre bêtise indéfiniment*<sup>4</sup> ».

---

<sup>3</sup> « Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux », publié sur [enmarche.be](http://enmarche.be) le 3 novembre 2016.

<sup>4</sup> « Eloge de l'oisiveté », Bertrand Russel, publié pour la première fois en 1932 dans *Review of Reviews*.



## Très concrètement

« Si on veut créer un choc macroéconomique maximal sur l'emploi, une loi sur les 32 heures ou la semaine de quatre jours seraient les options les plus appropriées<sup>5</sup> », estime la sociologue Dominique Méda. En effet, si la réduction n'est pas suffisamment importante (moins de deux heures par semaine, par exemple), le travail risque d'être simplement réorganisé, sans donner lieu à une embauche compensatoire. **C'est pourquoi la semaine de 32 heures, en quatre jours, est l'option que nous recommandons.** De nombreuses variantes existent : un week-end de quatre jours toutes les deux semaines, une semaine libre sur cinq, etc. Qu'importe la forme, l'important étant bien entendu qu'il y ait une RCTT.

Cette réduction doit être **massive**, comme nous venons de le voir. Elle doit également faire **l'objet d'une concertation sociale** : il ne s'agit pas ici d'imposer une nouvelle contrainte, mais de tenir compte des spécificités de chaque secteur. Aussi, la RCTT telle que nous l'envisageons doit s'accompagner d'une **garantie sur le maintien des salaires**. L'idée, c'est d'améliorer le confort de vie de chacun, tout en relançant le pouvoir d'achat, et non d'appauvrir encore la population. Enfin, la RCTT doit s'accompagner de mesures d'**embauches compensatoires** : pas question de simplement demander la même chose, en moins de temps, aux travailleurs. Il s'agit ici de proposer une solution au chômage de masse, pas de détériorer les conditions de travail des salariés. À ce propos, l'économiste Philippe Defeyt estime qu'une réduction collective du temps de travail pourrait générer entre 300 et 500 000 nouveaux emplois<sup>6</sup>.

## Le nerf de la guerre

Pierre Larrourou, qui défend la semaine de 32 heures en France depuis le début des années 90, explique qu'une RCTT est possible sans perte de salaire et sans coûts supplémentaires, ni pour l'État ni pour les employeurs. Dans ce scénario, les entreprises qui mettent en place une RCTT se voient proposer une réduction des cotisations patronales, à condition que celles-ci embauchent 10 % de salariés supplémentaires. Des salariés supplémentaires qui ne leur « coutent » quasiment rien, donc.

Budget en équilibre pour l'Etat également : l'embauche de ces nouveaux travailleurs apporte de nouvelles recettes à la sécurité sociale, tout en entraînant une réduction des dépenses. « Il s'agit d'un cercle vertueux. Plus il y aura de créations d'emplois et moins il y

<sup>5</sup> Dominique Méda, dans « Il faut baisser la durée de travail pour tous », paru dans Alternatives Economiques de mai 2016.

<sup>6</sup> « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes » par Philippe Defeyt, Institut pour le développement durable, janvier 2016.

*aura de prestations à verser aux chômeurs. Et plus il y aura de recettes fiscales, de consommation, de relance de l'activité<sup>7</sup> », souligne Dominique Méda.*

Notons que ce scénario, bien que très pragmatique, ne fait pas l'unanimité. De nombreuses études regrettent ainsi qu'il fasse finalement payer la RCTT aux travailleurs, via leurs cotisations, alors que d'autres sources de financement existent.

Ainsi, selon le CEPAG<sup>8</sup>, la RCTT serait bien moins couteuse que les 14 milliards d'euros de cadeaux au patronat qui, chaque année, sont soustraits aux caisses de l'État et à la sécurité sociale pour « soutenir la compétitivité des entreprises ». « *Rediriger une partie de ces budgets vers les entreprises qui créent de l'emploi par la réduction collective du temps de travail serait une transaction plus logique* », soulignent-ils.

De plus, aujourd'hui, si les salaires stagnent, c'est loin d'être le cas des dividendes : la crise concerne les travailleurs, pas les actionnaires... « *Onze milliards de bénéfices pour les sociétés du Bel 20 en 2015<sup>9</sup>* », titrait encore il y a peu l'Écho. Notre fiscalité actuelle taxe davantage le travail (via les impôts et les cotisations sociales) que le capital. « *Si les travailleurs obtenaient chaque année la même part de richesses qu'en 1975, ils auraient aujourd'hui 16 milliards d'euros en plus à consacrer aux salaires bruts, donc au financement de la sécurité sociale et des services publics... et à la réduction du temps de travail* », analyse le CEPAG. Une réforme globale de la fiscalité nous semble donc indispensable.

## La preuve par l'exemple

En France, des entreprises comme Fleury Michon ou Mamie Nova sont déjà passées à la semaine de 4 jours. La mairie de Göteborg, en Suède, teste quant à elle la semaine de 30 heures dans plusieurs établissements publics de la ville. Pour le même salaire, les employés travaillent désormais six heures par jour à la place de huit. « *Avant, j'étais tout le temps fatiguée. En rentrant chez moi, je m'écroulais sur mon canapé. Mais maintenant, je suis beaucoup plus en forme et j'ai beaucoup plus d'énergie pour travailler, mais aussi pour ma vie de famille<sup>10</sup>* », explique Lise-Lotte Pettersson, une infirmière de 41 ans qui participe au projet.

---

<sup>7</sup> Id.

<sup>8</sup> « La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie », une brochure réalisée par le CEPAG, 2016. [http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/2016 - cepag - brochure 4j\\_def.pdf](http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/2016 - cepag - brochure 4j_def.pdf)

<sup>9</sup> « *Onze milliards de bénéfices pour les sociétés du Bel 20 en 2015* », par Sonja Verschuere, publié sur L'Echo.be le 19 mars 2016.

<sup>10</sup> « *Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day* », par David Crouch, publié sur Theguardian.com le 17 septembre 2015.

À Göteborg toujours, dans le secteur privé cette fois, le patron de Toyota a lui aussi tenté l'expérience. Son garage est désormais ouvert 12 heures par jour, deux équipes se relayant pendant six heures chacune. Les résultats ? Une hausse de la rentabilité et des profits de l'ordre de 25 % ! Linus Feldt, patron du développeur d'applications Filimundus, à Stockholm, fait le même constat. Ses salariés travaillent 30 heures par semaine : « *Nous respectons les deadlines, nous suivons le calendrier. Les programmeurs sont moins stressés et font moins d'erreurs<sup>11</sup>* ». Les arrêts maladie ont d'ailleurs baissé de 25 %. Plus près de nous, la commune de Saint-Josse, à Bruxelles, proposera bientôt à son personnel de travailler un jour de moins, pour le même salaire.

Productivité accrue et baisse du taux d'absentéisme pour les employeurs, meilleure articulation vie privée/vie professionnelle et qualité de vie pour les travailleurs, hausse du pouvoir d'achat et économies au niveau des dépenses socio-sanitaires pour l'État : on le voit, la RCTT regorge d'avantages très concrets pour toutes et tous. Mais la RCTT permet également de redéfinir les contours d'une société plus juste, plus humaine, plus solidaire. Une société où chacun-e a le temps de s'investir davantage socialement et politiquement, au sein de son quartier, de sa ville, du monde associatif. Une société où chacun-e a le temps de recréer du lien social, de nouer des relations fortes et solidaires. Une société où chacun-e a le temps de s'instruire, de se former, d'apprendre ; où chacun-e a le temps de développer des activités de loisirs, de s'émanciper, d'être curieux.

## **Mais encore...**

Des études récentes<sup>12</sup> démontrent que d'ici quinze à vingt ans, près de la moitié des emplois actuels pourront être occupés par des robots et des logiciels capables d'apprendre par eux-mêmes. Il est aujourd'hui urgent de nous préparer à cette révolution numérique. La RCTT n'est pas une utopie, un rêve de bobo déconnecté des réalités économiques. La RCTT est une réelle nécessité dans un monde en constante mutation.

À l'heure où avoir un emploi ne protège plus de la pauvreté<sup>13</sup>, où près d'un travailleur sur trois déclare souffrir d'un stress élevé voir très élevé au travail<sup>14</sup>, où la majorité des jeunes

---

<sup>11</sup> « Temps de travail : la Suède en quête de bonne heure », par Anne-Françoise Hivert, publié sur Libération.fr le 3 novembre 2015.

<sup>12</sup> Notons celles de l'université d'Oxford, « The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? », par Carl Benedikt Frey et Michael A. Osborne, 2013, et celle d'ING « La révolution technologique en Belgique », 2015.

<sup>13</sup> Selon une enquête de Solidararis, 40 % des personnes qui ont un emploi assurent avoir du mal à boucler leurs fins de mois et sont dans l'incapacité d'épargner. Lire l'enquête : <http://www.institut-solidaris.be/index.php/le-travail-protège-t-il-de-la-pauvrete>.



adultes disent ne pas se sentir épanouis dans leur sphère professionnelle<sup>15</sup>, n'est-il pas temps de repenser complètement nos entreprises et nos manières de travailler ?

À l'heure des replis identitaires, des montées des nationalismes, engendrés et nourris par un chômage et un marasme économique toujours plus denses, n'est-il pas urgent de proposer enfin des alternatives et un avenir aux jeunes, aux laissés-pour-compte, aux pauvres, aux autres, à tous ceux qui grondent de colère et ne se retrouvent plus dans un système politique et économique qui les accable chaque jour davantage ? N'est-il pas temps de construire enfin ensemble, conjointement et solidairement, la société dans laquelle nous voulons vivre ?

## Bibliographie

- « Travailler moins pour vivre plus, pour s'aimer mieux, pour s'engager plus... : la réduction collective du temps de travail réintroduite dans le débat public ! », Fanny Dubois, Espace Seniors, 2015.
- « Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail », Pierre Larrouturou et Dominique Méda, Les éditions de l'Atelier, 16 juin 2016.
- « La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie », une brochure du CEPAG, 2016.
- « Pourquoi il faut réduire le temps de travail », dossier paru dans Alternatives Economiques n° 357, mai 2016.
- « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes » par Philippe Defeyt, Institut pour le développement durable, janvier 2016.
- « Temps de travail, temps de vie », revue Politique n° 67, novembre-décembre 2010.
- « La RTT, de l'utopie à la réalité », une brochure de la centrale nationale des employés (CNE), juin 2016.
- « La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire : "Travaillons moins pour vivre mieux !" », note du CEPAG, décembre 2015.
- « 4 jours qui vont vous changer la vie », émission télévisée du CEPAG, réalisée par Yannick Bovy, novembre 2015.
- La campagne #4J du CEPAG : <http://www.cepag.be/actualites/2016/09/30/4j-nouvelle-campagne-cepag>
- Les travaux du collectif Roosevelt Namur : [www.pour.press/author/roosevelt-namur](http://www.pour.press/author/roosevelt-namur)

---

<sup>14</sup> Voir enquête Solidaris « Le stress au travail » : <http://www.institut-solidaris.be/index.php/le-stress-au-travail>

<sup>15</sup> Voir enquête Solidaris « Que disent les 18-30 ans ? » : <http://www.institut-solidaris.be/index.php/que-vivent-les-18-30-ans>



- Les travaux de Tout autre chose : [www.toutautrechose.be/rtt-comme-alternative-discutons-en](http://www.toutautrechose.be/rtt-comme-alternative-discutons-en)





## QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes : émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

[www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)



Avec le soutien de :

