

LES INÉGALITÉS DANS LE TEMPS DE TRAVAIL

La réduction des inégalités comme condition nécessaire à une nouvelle redistribution du temps de travail

Dans le débat sur la redistribution et/ou la réduction du temps de travail, les inégalités entre secteurs d'activité, ainsi que les inégalités entre hommes et femmes, sont rarement prises en comptes. La durée hebdomadaire du travail est trop souvent considérée uniquement comme une variable de type macroéconomique, qui fait passer au second plan les aspects qualitatifs. Cette note développe l'argument selon lequel la réduction des inégalités sociales dans la répartition du temps de travail est un préalable à toute nouvelle avancée dans le domaine de la réduction collective du temps de travail. Cet argument a alimenté un débat sur la redistribution du temps de travail, au niveau du Comité régional wallon de la CSC et du Conseil politique du MOC, en mai 2010.

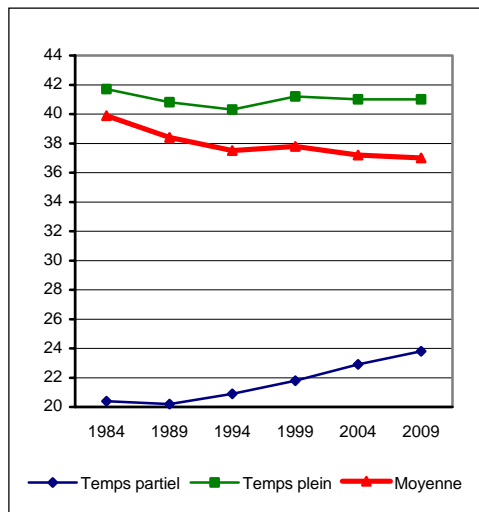
A

LA DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL, UNE TENDANCE HISTORIQUE ?

De 1950 à 2010, la durée annuelle moyenne du travail en Belgique est passée de plus de 2000 heures à moins de 1550 heures. Jusqu'au début des années 1970, cette diminution est principalement due à l'expansion de l'emploi salarié au détriment de l'emploi indépendant, ainsi qu'à l'augmentation de la productivité. À partir du premier choc pétrolier (1973), la diminution est due non seulement aux gains de productivité, mais aussi à une réduction des heures supplémentaires, à une augmentation des congés et à une réduction collective de la durée hebdomadaire du travail, pour faire face à la crise. À partir du milieu des années 1980, la durée du travail des salariés à temps plein ne diminue quasiment plus. La diminution du volume total d'heures travaillées s'explique par

l'expansion du travail à temps partiel, essentiellement parmi les femmes. Cette expansion du temps partiel s'est faite sous plusieurs formes: temps partiel imposé, volontaire ou subventionné (pause carrière, crédit temps).

Le graphique n°1 (page suivante) illustre cette tendance en Belgique: de 1984 à 2009, la durée hebdomadaire moyenne du travail à temps plein n'a pas diminué; elle reste légèrement supérieure à 40 heures. Si la durée hebdomadaire moyenne est passée de 40 heures à 37.5 heures, c'est dû à la contribution du temps partiel. Sur les vingt dernières années, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est passée de 23% à 40%. Depuis 1985, la tendance historique a donc changé de nature. Ce n'est plus à l'accroissement de la productivité et à ses conséquences qu'il faut attribuer la réduction du temps de travail, mais au développement du temps partiel des femmes.

Graphique 1 : évolution de la durée hebdomadaire du travail en Belgique, de 1984 à 2009

Source : Institut du développement durable, 2010

De plus, la durée de travail habituelle est significativement supérieure à la durée légale ou conventionnelle. En Belgique, suite à un accord interprofessionnel, la loi fixe à 38 heures la durée hebdomadaire du travail, mais elle permet une série de dérogations pour rendre cette durée flexible, à condition de ne pas dépasser 40 heures par semaine en moyenne. Les conventions collectives, négociées dans les entreprises ou dans les commissions paritaires sectorielles, peuvent fixer une durée plus courte ou définir des modalités d'application plus souples.

Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, la durée hebdomadaire habituelle pour les salariés à temps plein est de 39,4 heures (39,9 pour les hommes, 38,3 pour les femmes – données du 4^{ème} trimestre 2009), alors que la durée de travail contractuelle des personnes interrogées était de 37,4 heures (38,0 pour les hommes, 36,3 pour les femmes). Les salariés belges travaillent donc en moyenne deux heures par semaine en plus de leur contrat. Les données statistiques sur les heures supplémentaires sont rares, mais diverses sources concordent sur le fait que seulement un tiers des heures supplémentaires prestées seraient rémunérées ou compensées par du temps libre.

B

LES INÉGALITÉS DANS LA RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Outre les inégalités entre les hommes et les femmes, il y a de grandes différences dans le temps de travail "habituel" d'un secteur à l'autre. Le graphique 2 (page suivante) montre ces différences, pour les hommes et pour les femmes travaillant à temps plein.

Ce graphique révèle que la durée de travail déclarée comme "habituelle" est toujours supérieure à la durée légale de 38 heures, pour les salariés à temps plein. Les hommes font, en moyenne, des semaines de travail plus longues que les femmes. L'amplitude des différences entre secteurs est d'environ deux heures. Les écarts entre le temps de travail réel et le temps de travail contractuel peuvent être encore plus importants, car certains secteurs ont des conventions collectives qui fixent le temps de travail à 36 ou 35 heures par semaine. C'est le cas du secteur financier, par exemple.

Les différences entre secteurs sont encore plus importantes quand on s'intéresse au travail à temps partiel des femmes (graphique 3). La moyenne est de 24 heures par semaine, mais l'amplitude des différences atteint 10 heures par semaine.

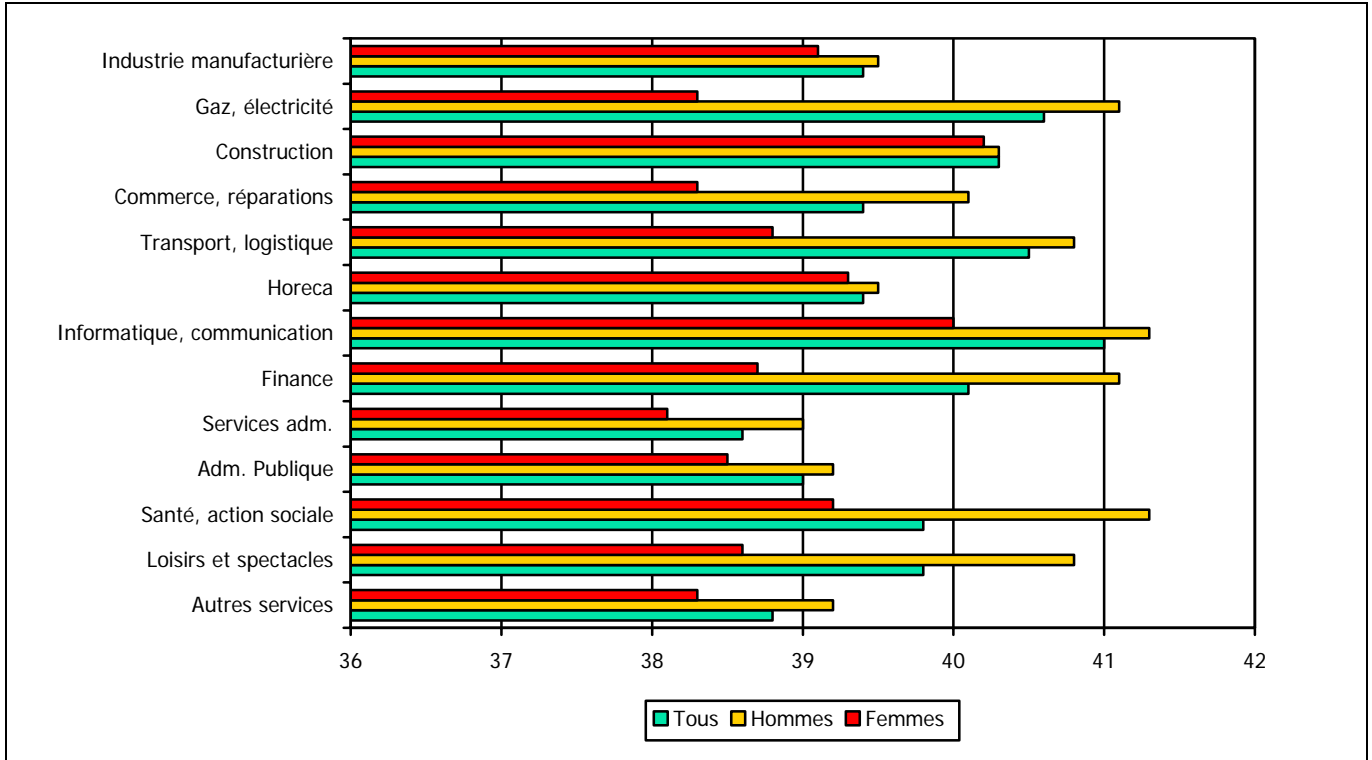
Comment expliquer ces différences ? En Belgique, comme dans d'autres pays européens (Allemagne, Pays-Bas, pays nordiques), c'est la négociation entre patrons et syndicats qui détermine, dans chaque commission paritaire sectorielle, la durée hebdomadaire du travail et les modalités de la flexibilité horaire. Le résultat de la négociation dépend du rapport des forces en présence. En général, plus le syndicat est fort, plus le temps de travail conventionnel est court.

Dans la pratique, il s'échelonne de 34 heures à 40 heures (avec six jours de congé supplémentaires pour faire 38 en moyenne annuelle). Les syndicats ont notamment négocié une réduction du temps de travail en compensation d'une limitation de la hausse des

salaires, pour favoriser l'embauche. Les conventions collectives négociées dans les

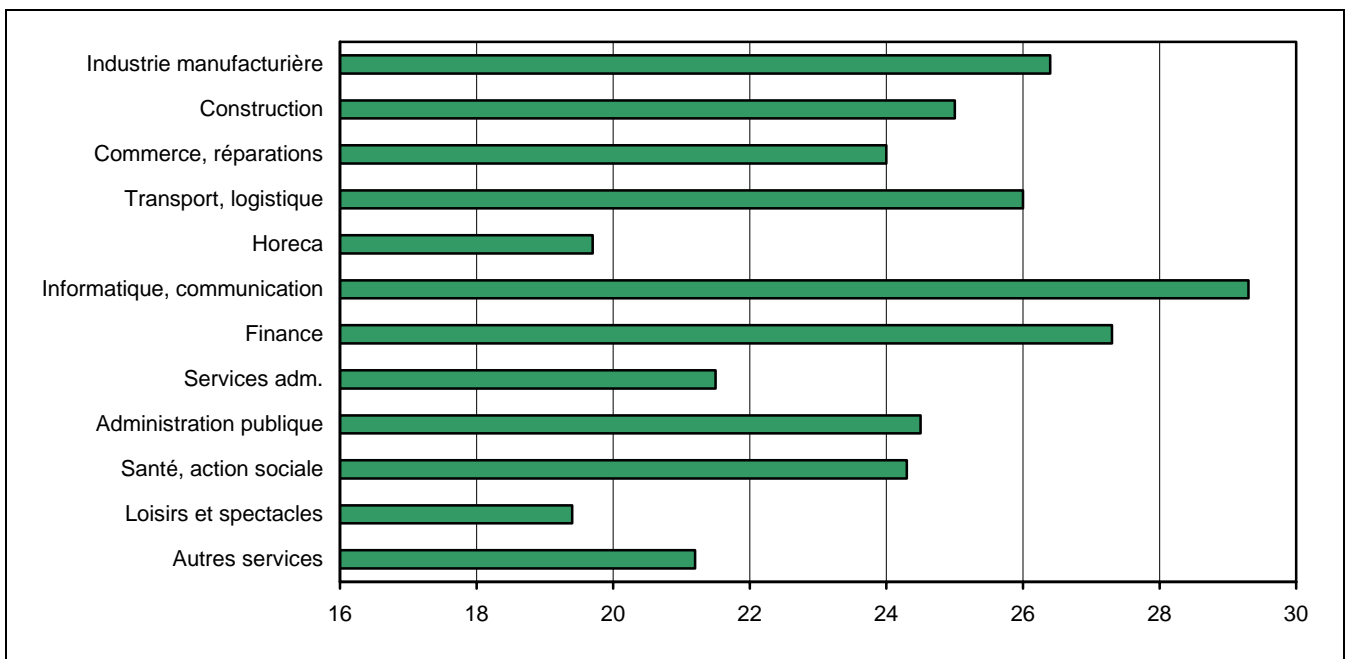
entreprises ont parfois été plus loin que les conventions sectorielles.

Graphique 2 : durée hebdomadaire habituelle du travail à temps plein, selon le secteur d'activité, au cours d'une semaine standard sans congé



Source : Enquête sur les forces de travail, EUROSTAT, 4ème trimestre 2009

Graphique 3 : durée hebdomadaire habituelle du travail à temps partiel des femmes, selon le secteur d'activité, au cours d'une semaine standard sans congé



Source : Enquête sur les forces de travail, EUROSTAT, 4ème trimestre 2009

Cette décentralisation de la négociation crée une sorte de dualisation du temps de travail. La réduction du temps de travail a été négociée avec succès dans les secteurs et les entreprises à forte tradition syndicale, mais le temps de travail n'a pas diminué dans une constellation de petites entreprises périphériques ou de secteurs à faible implantation syndicale.

À long terme, ce système peut avoir des effets pervers. Un différentiel de temps de travail s'installe entre les entreprises, en plus du différentiel des salaires. Les écarts se creusent entre les grandes entreprises et les PME. Le différentiel de temps de travail favorise l'externalisation de fonctions vers des entreprises où le temps de travail est plus long ou plus flexible: les centres d'appel, la logistique, la maintenance, la franchise, par exemple. Comme le temps de travail est généralement plus long dans la sous-traitance que dans les entreprises donneuses d'ordre, la propension des entreprises à sous-traiter se renforce. Des inégalités se développent en fonction du degré de réduction ou de non-réduction du temps de travail, à l'intérieur d'une même branche d'activité et pour des emplois au contenu semblable. Ces inégalités de temps de travail se superposent aux inégalités de salaire, créant ainsi une sorte de dumping via le temps de travail.

On est donc loin du modèle unique de l'emploi à temps plein et de la semaine de 40 heures, qui prévalait encore dans les années 1970 et qui a donné lieu aux premières revendications de partage du travail: passer de 9 emplois de 40 heures à 10 emplois de 36 heures, pour faire simple. Aujourd'hui, la réalité du temps de travail est plus diversifiée et plus complexe.



LE LIEN COMPLEXE ENTRE TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Comme nous l'avons déjà exposé dans un document précédent (Note éducation permanente n° 2007-13), l'arithmétique de la réduction du temps de travail n'est pas aussi

simple que l'exemple donné ci-dessus. Une somme de fractions d'emplois différents fait rarement un emploi nouveau. Ce calcul ne fonctionne que dans de grandes entreprises où le travail est parcellisé et où les travailleurs sont interchangeables... ce qui correspond de moins en moins aux nouvelles formes d'organisation du travail et à la multiplication des PME. Ainsi, certains présupposés relatifs au partage du travail se sont avérés sinon faux, du moins peu praticables.

L'embauche compensatoire est un de ces présupposés. Outre le problème d'arithmétique déjà évoqué, le temps est de moins en moins une mesure directe du travail réellement effectué. L'intensification du travail a rendu le temps de travail plus dense, plus abstrait, plus dépendant des aléas. L'accent mis sur la qualité, ainsi que le travail en équipe ou le travail par projets, ont mis en avant d'autres indicateurs de mesure que le seul temps travaillé. Le principe de l'embauche compensatoire est un raisonnement macro-économique, difficile à concrétiser au niveau micro-économique. L'expérience française de l'application de la loi sur les 35 heures montre qu'une partie importante des emplois créés ne résulte pas d'un mécanisme d'embauche compensatoire directe, mais du développement de nouvelles activités, notamment grâce à la réorganisation des entreprises, à l'accroissement de la flexibilité des horaires et à l'augmentation du temps libre.

Un second présupposé est que le progrès technique facilite la réduction du temps de travail, en augmentant la productivité. C'est un raisonnement économique classique. Cependant, la nature des gains de productivité liés à l'innovation technologique a profondément changé au cours des dernières années. L'ancien modèle de l'automate reposait sur la substitution directe du capital au travail, en réduisant le temps de travail requis par unité produite. Dans une économie dominée par l'industrie manufacturière, les gains de productivité générés par l'automatisation pouvaient être affectés, en partie, à une réduction du temps de travail. Avec les technologies actuelles, le modèle de l'automate

a été remplacé par le modèle du réseau. La rentabilité de l'innovation technologique se joue sur terrain de la qualité des produits et des services, de la gestion des stocks et des flux, de la personnalisation de l'offre, de l'efficacité des relations interentreprises, de la réduction des coûts de coordination et de transaction. En d'autres termes, si les investissements technologiques font toujours gagner de l'argent, ils ne font plus nécessairement gagner du temps.

Un troisième présupposé est celui du "déversement" du chômage vers l'emploi, en cas de réduction du temps de travail. Trente années de chômage structurel ont montré que le temps de travail et le chômage ne sont pas des vases communicants. Les demandeurs d'emploi ne peuvent pas toujours occuper les emplois qui pourraient être créés par les heures "libérées", essentiellement pour deux raisons: un décalage au niveau des qualifications et un problème de mobilité géographique. Celui-ci résulte d'un paradoxe: si des postes de travail sont créés, c'est là où il y a déjà beaucoup d'emplois, c'est-à-dire où le chômage est le plus faible. Quant au décalage entre les qualifications demandées par les entreprises et les qualifications des demandeurs d'emploi, il s'agit d'une question récurrente, qui fait l'objet de politiques de reconversion et de formation. La formation connaît des rythmes longs, tandis que les effets d'une réduction du temps de travail se manifestent à très court terme. Dans le cas déjà cité du passage de 39 à 35 heures en France, ce ne sont pas tellement les chômeurs de longue durée qui ont bénéficié des emplois créés, mais les chômeurs conjoncturels, les chômeurs déjà en formation et les nouveaux entrants sur le marché du travail (jeunes diplômés, personnes en reprise d'activité).

Par ailleurs, le lien entre réduction du temps de travail et création d'emplois dépend fortement du contexte économique, en particulier de la croissance. En France, les bons résultats quantitatifs de l'opération 35 heures entre 1999 et 2002 ont bénéficié d'un bon niveau de croissance économique, favorable à une dynamique de création d'emplois. Un temps de travail réduit, à la demande des salariés, s'est

souvent accompagné d'une flexibilité accrue, à la demande des entreprises, créant ainsi une sorte de "cercle vertueux" du point de vue de la performance économique. Inversement, dans un contexte de crise et de restructuration, la redistribution du temps de travail permet seulement d'éviter ou de limiter les pertes d'emplois.

Pour résumer cette discussion, on retiendra qu'il faut abandonner l'idée d'un lien direct, presque mécanique, entre réduction du temps de travail et création d'emplois. L'interaction met en jeu d'autres variables : l'organisation du travail, la flexibilité, les qualifications, le taux de croissance, les gains de productivité, les changements structurels dans l'économie.



UNE NOUVELLE CULTURE DU TEMPS DE TRAVAIL

Ce raisonnement pêche encore par excès d'économisme. Le temps de travail n'a pas la même valeur symbolique pour tous les travailleurs, hommes ou femmes, jeunes ou vieux, selon les métiers, aux différentes étapes du parcours de vie ou de la carrière professionnelle. La réduction du temps de travail est aussi un changement culturel. Encore une fois, le cas français des 35 heures est éclairant. Indépendamment des controverses persistantes sur son efficacité économique, une chose est certaine: la "RTT", comme disent nos voisins, a entraîné des changements profonds dans la société française. Elle a suscité un intérêt accru pour l'articulation entre le travail et les autres temps sociaux, entre la sphère professionnelle et la vie privée. Elle a redynamisé les politiques du temps libre. Elle a provoqué un boom de l'industrie des loisirs et du tourisme. Elle est devenue un acquis confortable, auquel les salariés ne sont pas prêts à renoncer.

Les avantages sont toutefois inégalement répartis parmi les salariés. Le système d'accumulation de "jours de RTT" s'est avéré particulièrement intéressant pour les cadres et les employés qualifiés, qui peuvent gérer leurs horaires de façon autonome, ainsi que pour les

parents (surtout les femmes) confrontés aux imprévus de la vie familiale. Le système est moins populaire parmi les ouvriers des PME et les travailleurs qui occupent des emplois atypiques, qui ont surtout perçu un poids croissant de la flexibilité. Le débat sur la création d'emplois est passé au second plan. C'est la qualité des emplois et la qualité de vie qui sont devenus prioritaires.



LES ENJEUX D'UNE REDISTRIBUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

En résumé, au cours des 25 dernières années, la tendance historique à la diminution du temps de travail s'est fortement ralentie et les inégalités par rapport au temps de travail se sont accentuées. Par ailleurs, le lien entre la quantité de temps de travail et la quantité d'emplois s'est progressivement dissous.

La redistribution du temps de travail doit d'abord concerner la réduction de ces inégalités: entre hommes et femmes, selon les secteurs et selon les types d'entreprises. La redistribution doit aussi éviter un "effet Matthieu", où de nouvelles avancées dans la réduction du temps de travail ne bénéficieraient qu'à ceux qui ont déjà les horaires les plus favorables.

Un autre enjeu de la redistribution est celui de l'allongement caché du temps de travail, notamment à travers les heures supplémentaires, formelles ou informelles, compensées ou non, ainsi qu'à travers l'estompement des frontières entre la sphère professionnelle et la vie privée.

Quant à la création d'emplois, elle ne sera possible que si la redistribution du temps de travail s'accompagne de changements dans l'organisation du travail et dans l'activité économique.

Enfin, toute forme de redistribution devra tenir compte du fait que les salariés ont aujourd'hui de nouvelles attentes, à la fois à l'égard du travail et du temps libre. Le temps de travail structure l'organisation de la société, il a une valeur symbolique et culturelle, il est porteur de sens pour les individus, il fait partie des choix et des contraintes de la vie quotidienne. La qualité de vie au travail et hors travail est devenue une préoccupation prioritaire. Les concessions et les arbitrages ne se font plus sur le seul terrain socioéconomique.

Gérard VALENDUC
*d'après un article paru dans
La Lettre EMERIT n° 63, septembre 2010*



AVEC LE SOUTIEN DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE