

Les Temps Modernes : Nouvelle attaque contre la durée du travail en Europe

« Le temps trace les limites du développement humain. Un être humain qui ne peut disposer d'aucun temps libre, dont l'entière durée de vie, à part le sommeil, les repas et autres besoins naturels, est absorbée par son travail pour le capitaliste, est moins qu'une bête de somme. Il n'est plus qu'une machine pour la production de la richesse d'autrui, son corps fracturé, son esprit bestialisé. Et pourtant, toute l'histoire de l'industrie moderne montre que le capital, s'il n'est pas fermement bridé, s'échinera, avec brutalité et férocité, à réduire toute la classe ouvrière à cet état d'avitissement extrême. »

Karl Marx

Karola Boger

Attachée parlementaire de Thomas Händel, chercheure associée à l'Institut d'analyse sociale de la Fondation Rosa Luxemburg (Berlin).

Thomas Händel

Vice-président de la Fondation Rosa Luxemburg et membre du Parlement européen.

Frank Puskarev

Chercheur associé à la Fondation Rosa Luxemburg.

Depuis le commencement de l'histoire de l'industrie nous nous battons en permanence et avec constance—en remportant certains succès—pour obtenir une journée de travail de durée normale et une réduction du temps de travail. Selon l'argumentation «moderne» du capital, les seules mesures aptes à maintenir l'économie compétitive seraient la prolongation du temps de travail hebdomadaire individuel et des «durées d'utilisation de l'entreprise», ce qui aurait alors—presque automatiquement—pour effet de créer des emplois plus sécurisés et en plus grand nombre. Dans un avenir immédiat, on attend une nouvelle offensive des employeurs au plan européen pour obtenir une flexibilisation plus poussée et une augmentation des durées de travail.

Depuis les années 1980, les fronts et les conditions de la négociation sur la durée du travail ont fondamentalement changé. Avoir su imposer la semaine de 35 heures dans les années 1980 et 1990 a été la réponse à l'intensité accrue du travail et à l'affaiblissement des salariés par le chômage de masse. Le succès le plus important, outre la réduction syndicalement négociée du temps de travail dans l'industrie métallurgique et électrique allemande, a été la réduction légale à 35 heures du temps de travail hebdomadaire en France, avec

la création d'environ 500 000 emplois pour ce seul pays. En dépit de cette victoire historique, l'élargissement au plan européen n'a été que rudimentaire.

Dans les pays d'Europe centrale et orientale, ainsi qu'au Portugal, dans la foulée de la directive européenne sur le temps de travail limitant la durée maximale du travail à 48 heures par semaine, la norme de la semaine de 40 heures a été peu à peu inscrite dans la loi.

Or, le capital n'a jamais accepté sa défaite des années 1980 sur le temps de travail et depuis il fait pression pour obtenir une révision. La lutte pour le temps de travail est l'affrontement social qui fait l'objet des combats les plus durs, étant donné que des questions de répartition s'y conjuguent à des questions de pouvoir pour gérer la disponibilité de la force de travail. L'empire se rebiffe : la pression des employeurs a conduit à des durées de travail plus longues pour des salariés travaillant à nouveau à temps plein—en particulier en Allemagne et en France.

Depuis les années 1980, la flexibilisation du temps de travail, introduite en force par le patronat, et le déplacement progressif de la gestion du temps de travail au niveau de l'entreprise, sont devenus un levier contre un régime de régulation sociale de la durée du travail.

Des tendances sociétales modernes : individualisation, autodétermination et autoresponsabilisation, sont utilisées abusivement par le patronat dans le but d'introduire un « temps de travail convivial » (les durées de travail ne sont plus enregistrées), ce qui a, tendanciellement, pour effet d'anéantir les limites de la durée du travail et de l'autoexploitation. Par ce moyen, on pratique aussi la différenciation entre les temps de travail selon les catégories d'emplois. Notamment les personnes hautement qualifiées, en Allemagne, en France et en Grande-Bretagne, travaillent aujourd'hui en moyenne 2 heures plus longtemps que les salariés peu ou moyennement qualifiés.

La perte par les syndicats de leur pouvoir d'intervention sur la question du temps de travail est, elle aussi, l'expression de la position défensive générale vers laquelle certains syndicats ont été poussés par l'avancée de l'hégémonie libérale. La cause déterminante en est l'émergence d'un nouveau régime des marchés : un capitalisme dont le moteur est la finance.

Le ralentissement, qui dure depuis des années, de la croissance économique dans les pays capitalistes développés et « l'ascension » de régions jusqu'alors en voie de développement, par exemple le Sud-Est asiatique, ont abouti à une spirale de croissance faible, de chômage et de redistribution massive du bas vers le haut des revenus et patrimoines. Les capitaux, qui n'ont cessé d'enfler, ne convoitaient alors plus que des formes d'investissement de plus en plus rentables et des rendements de plus en plus élevés. Tous les processus économiques et sociaux sont forcés de se soumettre au principe d'une maximisation accélérée du profit. Les riches deviennent plus riches, le nombre des pauvres—travailleurs ou chômeurs—augmente. La concurrence individuelle remplace la solidarité sociale.

Le changement de paradigme néolibéral est aussi arrivé dans les entreprises: «La tâche principale des cadres est de créer un environnement dans lequel les collaborateurs sont passionnément résolus à remporter des succès sur le marché. La crainte joue un rôle important pour développer cette passion et la conserver. La peur d'une faillite, de faire une erreur, peuvent être des motivations puissantes», a écrit le patron d'Intel, Andrew S. Grove, en 1996 dans son best-seller sur le management. Le titre significatif de l'ouvrage *Seuls les paranoïaques survivront* a trouvé son audience.

« Faire que tous les collaborateurs, pris un par un, fassent leur l'orientation absolue sur le client et intériorisent la pression des marchés financiers, c'est la réussite de ce tour de force qui déterminera la survie de l'entreprise», voilà les paroles prononcées en 2000 par le président de la Confédération allemande du patronat de la métallurgie, Martin Kannegiesser. L'énorme pression idéologique dans les entreprises («Ce n'est pas nous qui payons vos salaires, c'est le client») a préparé le terrain à l'exploitation sans merci de ceux appelés «éléments performants», tandis que, parallèlement, les «éléments moins utiles» ont été et continuent d'être éliminés.

Sous le diktat de la concurrence entre les lieux de production, la question du temps de travail a dégénéré dans la conscience sociale pour devenir un mécanisme régulateur économique de l'entreprise. L'allongement du temps de travail, accepté par des personnels fréquemment mis sous pression, est devenu la «soutane de sécurité» permettant de maintenir le niveau des salaires, d'abaisser le coût du travail et de rendre ainsi les lieux de production «compétitifs», du moins à court terme; le potentiel de pressurisation contenu dans le chômage de masse et dans la menace d'une chute dans la pauvreté (allocations Hartz IV en Allemagne), se charge du reste. Les salariés ressentent cet effet de mille manières: «Ils nous disent: «tu dois organiser ton poste de travail toi-même, pour pouvoir devenir rapide, et si tu n'y arrives pas c'est que tu n'as pas eu de chance, dans ce cas nous ne pourrions pas garder ce service et ce poste de travail!». La concurrence qui, auparavant, nous opposait à d'autres entreprises a maintenant été totalement délocalisée vers nos propres services», c'est ainsi que la déléguée d'un comité d'une entreprise de Nuremberg décrit la situation.

Le «marché» apparaît comme un pouvoir anonyme, réel et menaçant l'existence, tandis que le «management» se présente comme un «partenaire allié» dans la lutte pour l'emploi et réussit ainsi à faire accepter par les salariés, mis sous pression, de nouveaux sacrifices toujours plus importants. Là où la sécurité de l'emploi est devenue le thème dominant, les syndicats ont des difficultés à imposer leurs points de vue.

Réglementation européenne du temps de travail

La pression sur le temps de travail continue de s'exercer. Actuellement, c'est la directive européenne sur le temps de travail de 1993 et de 2003 qui est sous

le feu des projecteurs. Puisqu'elle est l'expression des affrontements passés sur le sujet du temps de travail, cette directive est, il est vrai, un compromis sur la base du plus petit dénominateur commun ; toutefois, une étude commandée par le groupe de la gauche au Parlement européen montre nettement son effet d'orientation vers une normalisation de la semaine de 40 heures et la fixation à 48 heures de la limite extrême du temps de travail en Europe. Bien que, au cours de sa dernière législature, le Parlement européen ait refusé toute atteinte négative à la directive existante sur le temps de travail (Directive 2003/88/CE), il serait naïf de croire que cela a mis un point final à la discussion.

Au plan européen, le signal de départ a été donné pour une poursuite de la dérégulation du droit de travail. Le 24 mars 2010, la Commission a décidé : « La Commission propose une *réélaboration complète* de la directive sur le temps de travail et invite les partenaires sociaux à “réfléchir sérieusement [...] à la question de savoir de quel genre de relations de travail l'UE a besoin pour pouvoir maîtriser les défis [...] du XXI^e siècle”. »

Quelle devrait être la destination de ce voyage ? Voilà ce qu'écrit l'organisation patronale européenne Business Europe dans sa dernière note : « La réélaboration de la directive sur le temps de travail ne devrait pas conduire à des règles plus sévères sur le plan de l'UE et perturber la flexibilité des entreprises et des salariés [...] « La flexibilité est déterminante pour les entreprises. Elles doivent être capables d'organiser le temps de travail selon leur activité, le cycle productif et les demandes des clients » [...] Le salarié devrait avoir la possibilité de travailler plus de 48 heures par semaine, s'il le souhaite. Les salariés ne devraient pas être limités par une législation européenne excessivement sévère. »

L'objectif est de diluer encore davantage les règles existantes, mettre en place de nouvelles exceptions, calculer le temps de travail sur la base d'une « moyenne » et établir des modèles de temps de travail annualisé, avec des périodes de compensation de plus en plus longues. Les clauses d'exemption déjà existantes, objets d'une loi particulière ou isolées, habituellement non appliquées ou contournables, ne doivent pas être retouchées. Concernant la directive sur le temps de travail, il doit être possible de dépasser la durée de travail individuelle maximale de 48 heures—« volontairement »—compte tenu des conditions d'exécution du travail. De toute évidence, il s'agit de supprimer les limites imposées à la durée du temps de travail des « utiles » ; pour les « peu utiles » la précarité y pourvoira.

Business Europe a tout particulièrement dans son collimateur les arrêts de la Cour européenne de Justice sur les temps de disponibilité ; lesquels, depuis le jugement SIMAP de cette Cour, doivent être décomptés comme des temps de travail. Vider ces jugements de leur sens aurait des répercussions massives sur une grande partie des salariés du service public. Redéfinir la notion des « temps de repos compensatoire de même valeur » fait également partie de cet objectif.

Un autre point attaqué est le décompte des temps de travail. À l'avenir, ce décompte ne devrait plus concerner la personne du salarié mais le contrat de travail. Dans le cas où un salarié occuperait plusieurs postes, il devrait être possible de décompter séparément les temps de travail consacrés à chacun d'eux, ce qui pourrait avoir pour résultat un dépassement massif du seuil maximal des temps de travail hebdomadaires.

À l'automne 2009 la Commission européenne a montré qu'elle était tout à fait prête à suivre ces incitations : selon une proposition traitant de l'allongement de la durée des temps de conduite dans le secteur des transports routiers, les chauffeurs indépendants devraient être exclus de la directive en vigueur sur les temps de travail et leur temps de conduite devrait passer de 60 à 80 heures. Sous le prétexte fallacieux qu'il n'était pas possible de « prescrire à des indépendants la durée de leur temps de travail » (COM), cette proposition était un ballon d'essai lancé pour sonder les nouvelles majorités (de droite) du Parlement européen. Seul un travail intensif d'alliances et de *lobbying*, exécuté par le groupe de la GUE/NGL, jusque dans les rangs des libéraux de gauche et des sociaux-conservateurs, a réussi, au début de l'été 2010, à faire échouer cette proposition au Parlement européen à une très nette majorité. Les questions de protection de la santé au travail, de sécurité du transport routier, de déformation de la notion de concurrence, et des sujets similaires ayant fait jurisprudence, ont fourni les éléments nécessaires pour rallier les autres groupes parlementaires. Cela réussira-t-il aussi pour l'ensemble de la directive sur le temps de travail ? La question est totalement ouverte. Donc une victoire d'étape – la controverse se poursuit.

Avant comme après, la Confédération européenne des syndicats s'est tenue à l'obligation générale de respecter un seuil maximal de 48 heures hebdomadaires, avec des temps de compensation de courte durée, la suppression de la réglementation d'exemption et la reconnaissance pleine et entière du temps de disponibilité comme étant du temps de travail. « La Confédération européenne des syndicats et ses organisations membres ne soutiendront aucune proposition qui contribuerait à affaiblir la directive actuellement en vigueur. » En revanche, elles souhaitent se concentrer sur une meilleure interprétation et une meilleure application de cette directive et de la jurisprudence qui la concerne.

Toutefois, le commissaire à l'emploi, Lazlo Andor, a récemment annoncé qu'il entamera la deuxième phase de la procédure consultative « avec de bonnes chances d'aboutir à un accord ». La Commission souhaiterait présenter au milieu de l'année 2011 un projet de nouvelle directive sur le temps de travail. En présence de ces informations nettes et précises, la gauche du mouvement social ne devrait pas avoir de difficultés à remettre à l'ordre du jour le thème du temps de travail et à forger des alliances de défense et de structuration. Cela ne peut réussir que si l'on accepte de se débarrasser des œillères qui empê-

chent toute collaboration. Comme le montre la campagne pour la diminution du temps de travail des années 1980—et au vu de l'importance considérable que le patronat européen accorde à ce thème—c'est indispensable. Dans cette bataille, il est possible de réussir à regagner le terrain perdu et à prendre l'offensive. Pour ce faire, il vaut la peine de jeter un regard sur les diverses facettes de ce thème.

Temps de travail et santé

Dans toute l'histoire de l'industrie, la question qui a prédominé dans la régulation du temps de travail a été de considérer la protection de la santé des salariés comme une priorité. «Mais dans sa pulsion aveugle et sans freins, dans sa faim bestiale de fauve pour plus de travail, le capital renverse non seulement les barrières morales mais aussi celles qui délimitent l'effort maximal physiquement supportable de la journée de travail», écrivait Marx en 1867.

Peu de changements au *xxi*^e siècle, si l'on fait abstraction du recul des maladies purement physiques: dans toute l'Europe les affections psychiques et psychosociales augmentent à un rythme extrêmement rapide. Une étude de l'Institut allemand pour la protection du travail et la médecine du travail (BAuA) a été faite en 2009. Les réponses de 50 000 personnes interrogées en Europe ont montré la relation étroite entre durée du travail et santé. Plus le temps de travail est long, plus leur santé est menacée. Des conditions de travail non sécurisées, le travail posté, des heures de travail variables, le travail de nuit et les week-ends ou une mauvaise planification, accentuent fortement les atteintes à la santé.

C'est pourquoi il faut défendre les niveaux de protection actuels, il faut continuer à considérer les temps de disponibilité comme du temps de travail à 100% et empêcher toute possibilité de dépasser la durée maximale légale de 48 heures de travail par semaine.

Dans les assemblées de personnels des dernières années—notamment depuis les tentatives constantes d'élever l'âge du départ en retraite—les salariés ont réagi de manière extrêmement vive à la question qu'ils se posent: «Est-ce que je pourrai supporter jusqu'à la retraite l'augmentation des durées de travail et des charges inhérentes au travail?» Par le biais de l'UE, le capital et les gouvernements néolibéraux essaient maintenant, sous le manteau de la «science» (Livres vert de la COM7/2010), de fixer désormais l'âge du départ en retraite à 70 ans.

Temps de travail et emploi

La politique du temps de travail est toujours une politique de l'emploi. Pour la société cela n'a aucun sens de faire travailler des millions d'individus plus de 40 heures par semaine tandis que des millions d'autres sont condamnés à ne pas travailler du tout.

Alors que depuis des années la Commission européenne célèbre les louanges de la « flexicurité » (les individus ont de plus en plus besoin d'une sécurité personnelle d'emploi, plutôt que d'une sécurité de leur poste de travail, parce qu'un nombre de plus en plus faible d'entre eux travaillera toute sa vie dans le même poste) (Commission de l'UE 2007), le bilan est dévastateur : 60% environ des emplois nouvellement créés dans l'UE depuis 2000 sont des emplois à temps partiel et précaires. Environ 50 millions de personnes habitant dans l'UE doivent travailler pour des salaires du niveau le plus bas, ou sont pauvres tout en travaillant—cette tendance est en hausse. Par ailleurs, 23 millions de personnes sont au chômage. Stagnation du taux d'emploi avec une insécurité sociale accrue—triste modèle de « succès ». La nouvelle Commission a formulé son « credo de flexicurité 2010 » de manière encore plus précise : « l'essentiel est de travailler—quelles que soient les conditions », voilà le message. Hormis certains aspects positifs qu'il a été possible d'imposer lors de consultations au Parlement européen, les nouvelles directives européennes sur l'emploi 2020 reflètent exactement le même esprit.

Il est grand temps d'appliquer une nouvelle politique de l'emploi, dont le noyau doit être une limitation stricte à 40 heures par semaine dans un premier temps et la diminution des temps de travail sans diminution de salaire. Ces mesures et la suppression impérative des heures supplémentaires sont des moyens pour combattre le chômage de masse et pour organiser la répartition du travail entre le plus grand nombre possible de personnes.

Une telle politique, partie intégrante d'un concept « un bon emploi pour assurer un travail respectant la dignité humaine », des droits de codétermination pour les salariés, un salaire juste, une protection durable du travail et de la santé, ainsi qu'une sécurité sociale renforcée, c'est cela qui doit constituer le nouveau modèle européen pour des emplois à durée indéterminée. En font impérativement partie des normes sociales minimales, comme entre autres une réglementation paneuropéenne du salaire minimum et des directives impératives sur le travail sous-traité, les prestations de service et les déplacements, afin de rendre impossible le non respect du principe : « Mêmes conditions de travail et mêmes droits pour le même salaire dans le même lieu. » L'objectif doit être de donner à un nombre aussi grand que possible d'êtres humains la chance d'avoir un travail et une vie autonome sans connaître la pauvreté.

Du temps pour vivre

Vingt-cinq ans après la lutte pour la semaine de 35 heures, il faut rappeler que le temps de travail est du temps de vie. Les luttes et les grèves pour la semaine de 35 heures ont été des marqueurs importants de l'évolution des conditions de travail et de l'emploi.

Le slogan de campagne du syndicat IG Metall «Par ici la bonne vie» peut s'appliquer aussi à un nouveau débat sur l'évolution future de la politique du temps de travail. Cela s'applique aussi aux différenciations en fonction du sexe.

Tandis que le temps de travail des salariés à temps plein (en majorité masculins) augmente, la moyenne des heures de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel (en majorité féminins) continue de baisser. Pas la moindre trace d'une sécurisation autonome de l'existence, ni d'une sécurisation de la vieillesse. En cas de présence d'enfants, les hommes travaillent plus longtemps et les femmes moins. Au lieu d'une approche émancipatrice, d'un vrai «équilibre vie/travail», cette évolution nous ramène au modèle conservateur de la famille dans lequel les revenus de la femme ne sont qu'un «appoint». Les pays d'Europe du Nord et la France nous montrent une autre voie à suivre. Là-bas, les différences entre les durées de travail des femmes et celles des hommes sont nettement moindres qu'en Allemagne; dans le cas du travail partiel, les durées sont, en moyenne, nettement plus longues. Un slogan très populaire en Allemagne pendant les années de lutte pour la semaine de 35 heures était: «5 heures de plus pour s'aimer et s'amuser»!

Où voulons-nous aller?

Le chômage, qui continue d'être élevé et qui dure, oblige les salariés à accepter d'importantes dégradations de leurs conditions et durées de travail—par crainte de se trouver à la rue à la prochaine vague de licenciements. Les détériorations du contrat social, avec clause de pauvreté garantie, font leur effet!

Pendant, des débats sur la question du temps de travail émergent lentement dans les syndicats et les mouvements sociaux. Encore isolées, des résistances grandissent dans les entreprises contre les augmentations du temps de travail et la durée du prétendu «travail de confiance». Pour la première fois depuis de longues années dans un mouvement pour les salaires, les métallurgistes autrichiens (femmes et hommes) luttent actuellement pour des durées du travail négociées plus courtes. Ce nouveau débat doit reformuler, en pleine conscience, le principe qui nous guide depuis l'époque de la lutte pour la journée de huit heures, à savoir que la réduction du temps de travail effectué pour le compte d'autrui est une contribution à l'amélioration du bien-être de la société. Une diminution importante de la durée du travail est tout à fait finançable, grâce aux gains de productivité avérés. Face aux redistributions gigantesques du bas vers le haut, en cours depuis des décennies, ce ne serait qu'une simple rétrocession de la richesse de la société.

La situation en Allemagne a récemment montré qu'une diminution de la durée du travail par l'effet de la réglementation du chômage partiel, accompagnée d'un ensemble de mesures salariales et dans les entreprises, a pour effet de sécuriser les emplois—tout en assurant une compensation salariale (partielle). On pourrait en tirer bien plus!!!

Alors qu'à l'époque préindustrielle l'appartenance à une corporation définissait la position sociale d'une personne, à l'ère industrielle c'était le salaire qui jouait ce rôle. À l'époque postmoderne, nous courons le danger que cela devienne la valeur marchande de la personne. «Le profit rend libre» est la devise de certains dirigeants de Siemens face à leurs collaborateurs. Il y a quelques années, Jeremy Rifkin a écrit: «À la fin des Temps Modernes, une nouvelle barbarie nous attend.»

Si nous voulons éviter cela, il devient très urgent que nous reprenions nous-mêmes en mains la question de savoir comment nous voulons travailler et vivre à l'avenir.