

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 79 (1987)
Heft: 5

Artikel: Les 40 heures : faits et opinions
Autor: Kappeler, Beat
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386287>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les 40 heures: faits et opinions

par Beat Kappeler

La semaine de 40 heures est compatible avec la situation économique que nous connaissons aujourd'hui. L'avenir en fait une nécessité qui peut être financée par le produit de notre travail. Le bien-fondé de ces affirmations est démontré par des études scientifiques. Les arguments en faveur de la semaine de 40 heures découlent aussi d'une observation sans passion de la réalité. Ce numéro de la *Revue syndicale* donne un aperçu de ces études scientifiques, de ces arguments, sans omettre de reproduire les arguments opposés.

1. Les richesses économiques, une réalité dynamique

Les partisans de la réduction de la durée du travail peuvent invoquer la multitude des arguments patronaux qui ont toujours prédit la ruine de l'économie: si on limitait le travail des enfants, si on réduisait la journée de travail à 10 heures, si on instaurait la semaine de 48 heures, et qui la prédisent aujourd'hui si l'on introduit la semaine de 40 heures. Les objections de nature économique sont sans doute à prendre au sérieux et nous aurons à leur consacrer plusieurs chapitres. Mais on peut montrer qu'à chaque époque, lorsque l'on ne produisait et ne gagnait que le cinquième, le tiers, la moitié de ce que l'on produit et gagne aujourd'hui, la question n'était pas simplement de se partager un gâteau donné. D'un point de vue économique, la durée du travail peut fluctuer et correspondre à chaque fois à un état déterminé de la capacité de production. Dans le langage de l'économie, on parlera plutôt de «productivité»; on entend par là la prestation fournie en une heure. Depuis le commencement de la révolution industrielle, la productivité a augmenté fortement – à raison de 4, 5 ou 6 pour cent par an durant les périodes favorables.

En Suisse, la moyenne à long terme doit se situer entre deux et trois pour cent d'augmentation annuelle. Bien entendu, cet accroissement de la pro-

ductivité ne va pas de soi, il est le résultat de rudes batailles: recours aux outils, aux machines – substitution du travail par le capital, pour le dire en termes d'économie. D'autre part, grâce à la recherche et au développement, qui ne font jamais relâche, la technique progresse constamment et permet d'introduire sans cesse de nouvelles combinaisons entre le travail et les capitaux, de sorte que la production augmente par heure de travail fournie. L'organisation du travail en commun et de la collaboration entre les hommes peut, elle aussi, être transformée par le progrès technique: dans le secteur des services également, les prestations horaires s'améliorent, sans beaucoup d'investissements. Enfin le modèle de croissance à l'honneur jusqu'à présent ne visait pas seulement à augmenter la productivité des travailleurs par l'utilisation de nouvelles machines, mais également par le recours accru et accéléré aux matières premières et à l'énergie, de même qu'aux ressources naturelles de l'environnement, eau, air, sol ou repos. La productivité du travail a alors augmenté, mais celle des richesses naturelles a diminué (pour faire l'économie d'une unité de travail supplémentaire, on utilisait deux unités, voire plus, d'eau, de gobelets en plastique, etc. Les problèmes de l'environnement sont nés de ce phénomène, et la réduction de la durée du travail doit aussi être placée dans la perspective des effets qu'elle peut avoir sur ces processus-là; voir chapitre 7).

Parmi les causes qui sont à l'origine de l'accroissement de la production d'une heure de travail, laquelle est déterminante? Toutes sont certainement importantes et agissent de manière concomitante. L'élément à l'origine de cette synergie paraît cependant bien être le progrès technique. Pour investir des capitaux, il faut les avoir préalablement réunis, et pour cela il faut épargner au sens économique, du terme: construire des machines, des immeubles et des outils de travail. Pour qu'une société décolle sous le seul effet du capital accumulé, il faut du temps, beaucoup de temps. En revanche le progrès technique multiplie souvent simultanément l'action du travail et des outils. Il axe le travail sur la fabrication de nouvelles composantes du capital (outils, machines, équipements), dévalorise de ce fait les anciens capitaux investis, mais rend le travail horaire beaucoup plus productif. Ce n'est pourtant pas tous les jours que les méthodes de travail et les machines s'améliorent brusquement et rapidement à la faveur de l'évolution technique. L'incidence du progrès technique sur l'économie dans son ensemble se situe aux alentours des deux ou trois pour cent indiqués ci-dessus, ces chiffres étant avant tout valables dans un système économique plus ou moins soumis au marché. Une deuxième condition nécessaire à l'accroissement de la productivité est de disposer d'un stock en capital moderne et bien fourni. Le travail incorporé les années antérieures (utilisé dans les machines, les immeubles et les installations) facilite les adaptations ultérieures. Un autre élément qui gagne en importance, ce sont enfin les connaissances et les qualifications professionnelles des personnes actives d'un pays donné.

Dans le circuit économique, l'écoulement des produits doit s'aligner sur l'augmentation de la productivité, faute de quoi les marchandises et les services produits en nombre égal ou supérieur – mais en moins de temps – ne trouvent pas de débouchés, ce qui provoque le gonflement des stocks et la baisse du rythme de production – entendez licenciements et chômage partiel.

Les années qui ont suivi la crise du pétrole de 1973 ont été caractérisées par de tels phénomènes, contrairement à la période «faste» des années 50 et 60. Le progrès technique poursuivait allégrement sa marche triomphale – précipitée encore par la révolution microélectronique qui en était alors à ses débuts – alors que sur les marchés mondiaux, le pouvoir d'achat s'effondrait dans les pays industriels du fait du renchérissement du prix de l'or noir, puis dans les pays en développement du fait de l'endettement qui s'en est suivi. Dans les pays industrialisés traditionnels, les gouvernements de gauche et de droite avaient en outre soutenu de nombreuses industries classiques durant les années marquées par l'augmentation rapide du bien-être et des recettes de la caisse de l'Etat. Or on devait s'apercevoir au début des années 80 que ces secteurs industriels n'avaient pas seulement perdu toute valeur en raison d'un tassement conjoncturel temporaire, mais aussi à cause des nouvelles technologies et des orientations du commerce mondial. On les a donc abandonnés à leur sort. Le chômage a pris alors une ampleur exceptionnelle. Dans de nombreux pays, les brèches n'ont été comblées par aucune industrie nouvelle, d'une part parce qu'une trop grande masse de capitaux appartenant aux anciennes couches sociales des industriels avait été mangée: il leur avait en effet paru beaucoup plus rentable de profiter des taux d'intérêts élevés puis de l'euphorie qui s'est emparée de la bourse après 1982 et d'investir dans les titres plutôt que dans les emplois; et d'autre part parce que de nombreux pays n'avaient plus d'activités dynamiques et modernes dans les arts et métiers, dont la vitalité constitue non seulement le terreau où l'artisanat peut prospérer mais engendre aussi, dans le processus de renouveau économique, les futurs géants et les entreprises à la pointe de l'innovation. Cet environnement explique pourquoi les gouvernements de gauche comme de droite ont entrepris dans les années 80 un assainissement structurel (ou l'on laissé s'accomplir) sans être en mesure de donner du travail aux victimes des trains de licenciements. C'est faire preuve de démagogie que d'imputer la responsabilité de ce chômage à je ne sais quelles réglementations ou protections sociales édictées par les pouvoirs publics. Les arguments du coût trop élevé de la main-d'œuvre ou d'une réduction trop forte de la durée du travail ne peuvent être invoqués qu'en tout dernier lieu pour expliquer ce chômage-là.

A la différence de l'Europe, les Etats-Unis ont créé plus de 12 millions de nouveaux emplois sous le règne des présidents Carter et Reagan. Les

secteurs industriels archaïques s'y sont aussi effondrés et ne se sont pas redressés depuis lors, pas plus qu'ils n'ont été remplacés par les emplois créés dans les nouveaux eldorados de la technologie («Silicon Valley»), comme en témoigne à l'évidence l'énorme déficit de la balance commerciale (les Etats-Unis achètent de plus en plus à crédit à l'étranger). Les millions d'emplois créés dans le secteur tertiaire des Etats-Unis ne l'ont pas été dans les bureaux informatisés ni dans les départements des banques, comme on l'affirme souvent, mais principalement dans les catégories inférieures de qualification et de rémunération – dans les entreprises de nettoyage, de divertissement, de loisirs et dans la restauration. Ces secteurs-là se signalent par une faible productivité – et ceux qui y travaillent ne seront pas de sitôt remplacés par de nouvelles techniques; mais ils n'ont pas non plus beaucoup d'espoir de voir leurs salaires augmenter.

Contrairement aux Etats-Unis, l'Allemagne fédérale a misé sur l'augmentation de la productivité, forcée qu'elle était de le faire par la réévaluation du DM et poussée par d'autres raisons parmi lesquelles la qualité de la formation professionnelle. Elle a ainsi conquis les marchés mondiaux. Le Japon a fait de même, à une échelle plus grande encore. Or la durée du travail est bien moindre en République fédérale d'Allemagne qu'en Suisse ou au Japon. Les performances économiques constituent donc un phénomène dynamique, dans le temps comme dans les comparaisons entre pays. L'alarmisme systématique («Si nous réduisons la durée du travail, nous connaissons le même sort que les licenciés de l'industrie belge de l'acier, que l'industrie américaine déficitaire») est une vieille rengaine qui repose sur une vision figée des phénomènes économiques.

2. Productivité en Suisse: une progression impressionnante

Ces années passées, la Suisse a enregistré une augmentation rapide de la productivité. Le tableau des années 1951 à 1980 révèle une croissance imposante du potentiel économique et de la production par personne employée, malgré les quelques années maigres qui ont suivi 1973. Des données précises à ce sujet figurent dans une étude parue dans «La vie économique» de février 1982. La diminution de la durée du travail pendant cette période (moyenne annuelle: $-0,22\%$; productivité: $+2,33\%$ en moyenne annuelle) est également tirée de cette revue. Nous avons par ailleurs complété ces chiffres en montrant l'évolution des salaires réels année après année. Il en ressort que les salaires réels des travailleurs n'ont pas augmenté au même rythme que la productivité, surtout ces dernières années, et que la durée du travail n'a pas non plus diminué dans la même proportion.

Taux de croissance annuelle en %

	Salaires réels	Productivité*
1970	4,4	4,9
1971	5,4	2,7
1972	3,4	2,5
1973	2,3	2,6
1974	2,2	2
1975	2,5	- 2,1
1976	1,2	2
1977	0,8	2,2
1978	2,7	- 0,3
1979	- 1,5	1,6
1980	1,6	2,8
1981	- 1	0,2
1982	0,8	- 0,5
1983	2,3	2,0
1984	- 0,4	2,0
1985	0,2	3,1

Source: OFIAMT, enquête d'octobre sur les salaires
 * Produit intérieur brut par personne employée
 selon les données de la comptabilité nationale

Selon l'étude de «La vie économique», le progrès technique et les investissements nets (les deux facteurs sont sans doute liés) sont les principaux éléments qui sont à l'origine de l'évolution de la productivité. Mentionnons au passage que la réduction du temps de travail a été si faible durant la période considérée qu'elle n'a pu avoir d'influence notable sur cette évolution. Relevons encore que la réduction de la durée du travail a généralement eu pour effet un gain de productivité (absentéisme en baisse, concentration accrue).

L'évolution à venir a été évaluée par l'institut Prognos AG et par le Groupe de travail pour la recherche conjoncturelle de Bâle (BAK). Tous deux prévoient une nouvelle hausse de la productivité: de 1,8% par an d'ici 1995 pour Prognos, et de 2,5% par an d'ici 1991 pour le Groupe de travail bâlois. Il convient en outre de tenir compte de l'effet boule de neige, autrement dit du fait que chaque année le taux de croissance se rapporte à une valeur elle-même en augmentation. Les prévisions portant sur l'accroissement de la productivité ont un taux de probabilité élevé, puisque les nouvelles technologies de base (microtechnique, microélectronique, nouveaux matériaux, biochimie) ont pour effet d'accélérer le progrès technique qui, du même coup, apparaît toujours davantage comme un élément dynamisant. Au même chapitre, les enquêtes réalisées sur les investissements par l'EPFZ montrent au début de chaque année, avec toujours plus de netteté, que les investissements faits par l'économie suisse au titre de la rationalisation se taillent la part du lion. Le progrès technique

et le gain de productivité s'en trouvent ainsi accrus d'autant, mais cela ne va pas sans accroître simultanément le danger de sous-emploi qui pourrait se concrétiser si la durée du travail ne diminue pas.

Cela étant, il ne faut pas croire que l'augmentation de la productivité va être intégralement compensée par des hausses de salaires. Dans le passé, hormis quelques rares années, rien de semblable n'a eu lieu. D'ailleurs les syndicats ne le réclament pas. Leur politique vise à obtenir que les gains de productivité soient répercutés sur les salariés sous forme de réduction de la durée du travail, et que cette réduction soit nettement plus importante qu'elle ne l'a été dans les années 1961 à 1980.

L'augmentation de la productivité – de l'ordre des chiffres précités – permettrait ainsi – à salaires réels égaux (c'est-à-dire pour le cas du maintien du salaire suite à une diminution du temps de travail) – de disposer d'une marge de manoeuvre imposante pour réduire la durée du travail tout en sauvegardant la compétitivité des entreprises. Une réduction d'une heure par semaine (de 42 à 41 heures par exemple) correspond ainsi à 2,4%. Si l'on part de l'hypothèse du BAK concernant l'évolution future de la productivité, on voit que la diminution de la semaine de travail pourrait atteindre une heure (au commencement; au bout de quelques années, la marge de manoeuvre se rétrécirait). L'écart entre les gains de productivité et les salaires réels qui sont restés à la traîne ces quatre ou cinq dernières années, de même que l'évolution prévisible pour ces quatre ou cinq prochaines années selon les chiffres des instituts susmentionnés donnent au total toute latitude pour réduire la durée du travail en maintenant intégralement les salaires et la capacité concurrentielle (produit intérieur brut par personne active). Cette marge de manoeuvre est très considérable, elle dépasse même l'objectif des 40 heures fixé par l'initiative populaire.

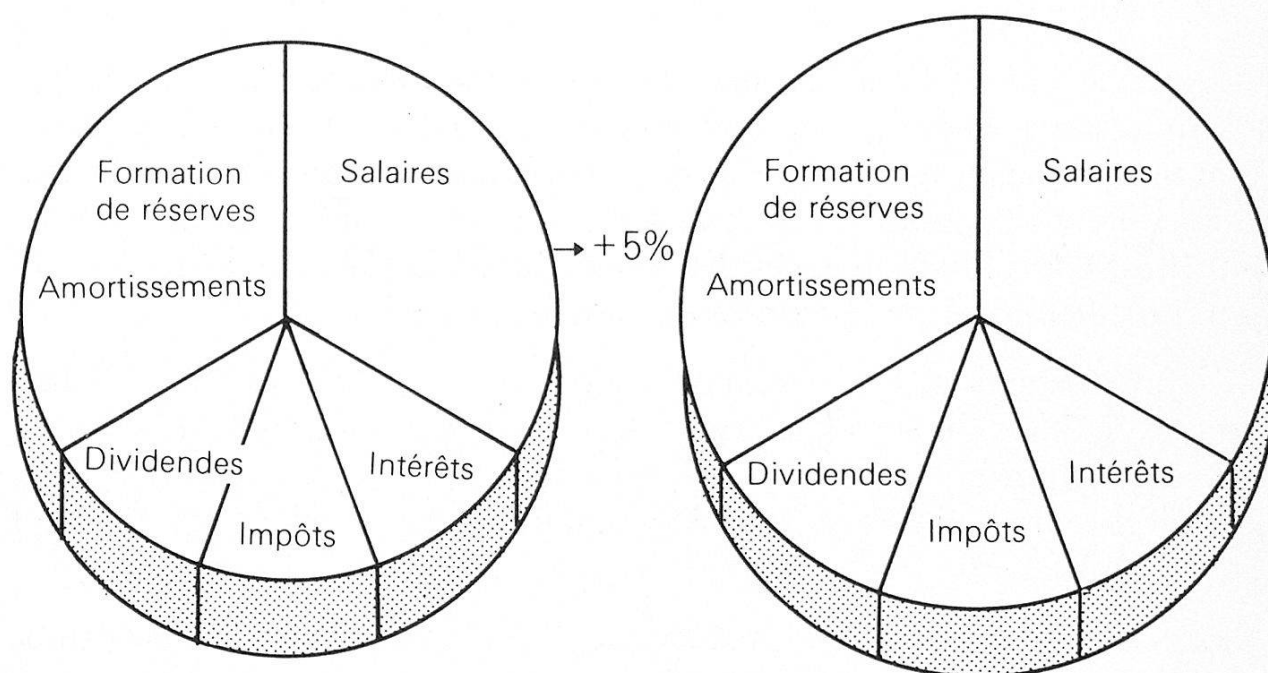
Il n'y a aucune raison d'aligner la durée du travail sur la productivité des diverses branches économiques, et encore moins sur celle de la place de travail. La disparité de la productivité se répercute d'une manière générale dans le prix des biens et des services produits.

Nous ne demandons du reste pas le nivellement général du temps de travail effectif (qui doit être fixé dans le cadre légal par les conventions collectives de travail), mais bien la nette réduction de l'écart entre durée du travail, de façon que les journées de travail très longues en vigueur dans certaines branches économiques avec la bénédiction de la loi soient réduites de manière draconienne.

3. Convertir la hausse de la productivité en réduction de l'horaire de travail

L'augmentation de la productivité s'est traduite ces dernières décennies par un relèvement des salaires horaires, comme il ressort des tables figurant en annexe (I, II). C'était nécessaire étant donné que le niveau de vie de départ était bas. Et le financement a aussi pu se faire par l'augmentation de la valeur ajoutée.

Valeur ajoutée (chiffre d'affaires, moins biens pour les besoins de la production) et prétendants à une part du gâteau



Dans la création de valeurs d'une entreprise (c'est-à-dire la production ou la vente de services sous déduction des préproduits achetés), le partage se fait entre cinq catégories d'ayants droit: les salaires (S), les intérêts (I), l'Etat et le fisc (F), les propriétaires du capital et leurs dividendes (D), l'entreprise elle-même avec ses amortissements (A) et ses réserves (R). Lorsque la productivité par heure augmente (ou par année; cela revient au même si les effectifs sont identiques), le gâteau devient plus gros et les cinq prétendants peuvent obtenir chacun davantage. Si les salaires touchent une part de 5% plus élevée pour une production elle-même en augmentation de 5%, la part des amortissements, des dividendes, des réserves et des impôts peut aussi être majorée de 5%.

Mais si, l'augmentation de la capacité de production (la productivité) restant la même, la durée du travail est réduite dans une proportion identique, le gâteau de la valeur ajoutée demeure tout aussi gros – et on

peut donc verser les mêmes salaires et payer les autres montants. Il est évident que ce schéma résume très sommairement la multiplicité des effets entraînés par une hausse de la production et une réduction de l'horaire de travail. Nous envisagerons plus loin tous les prolongements et conséquences imaginables. D'ores et déjà, le principe en vertu duquel l'initiative populaire pour la semaine de 40 heures veut faire bénéficier les travailleurs d'une part de l'accroissement de la productivité sous forme de réduction du temps de travail, les conditions économiques étant données pour maintenir les mêmes salaires (le prix des produits restant au même niveau, c'est-à-dire sans renchérissement), ce principe est ainsi démontré. Quiconque le conteste est invité à produire des arguments irréfutables.

Le message du Conseil fédéral relatif à notre initiative va dans le sens de nos revendications:

«Les incertitudes liées à l'évolution de l'économie mondiale nous incitent à tout mettre en oeuvre pour que la progression des coûts au sein de notre économie reste en harmonie avec les progrès réalisés dans le domaine de la productivité et pour que nous gardions les mains libres pour fixer des priorités. Une réduction généralisée de la durée du travail avec compensation du salaire irait à l'encontre de cette exigence.»

C'est précisément ce que demande l'initiative populaire, qui lie les réductions de la durée du travail à l'accroissement de la productivité. Elle établit une distinction en fonction de la capacité économique à assumer cette charge et remplit ainsi à merveille les conditions énoncées dans le message du Conseil fédéral.

Notre initiative populaire procède de l'idée que le progrès technique avance à peu près au même pas dans l'ensemble de l'économie, qu'il module en conséquence la dotation en capital et les formes d'organisation et que la réduction du temps de travail doit être financée par ce biais.

En République fédérale d'Allemagne, où la diminution proposée de la durée du travail était bien plus brutale – à 35 heures en l'occurrence – et visait à lutter contre le chômage, le débat a pris une tournure légèrement différente. Si l'on prend comme hypothèse une réduction à 35 heures et que l'on réfléchit à ce qui va se passer en matière de productivité, d'emploi et de coûts, l'argumentation n'est en effet plus tout à fait la même. Les considérations suivantes reflètent l'opinion dominante au sujet des répercussions de la réduction du temps de travail sur la productivité et l'emploi:

La réduction de l'horaire de travail crée des emplois

Une étude de l'Institut pour le marché de l'emploi et la recherche professionnelle

(Par Helmut Maier-Mannhart)

Il était prévisible que les discussions à propos du nombre d'emplois engendrés par la réduction de la durée du travail de 1984 allaient redémarrer au moment des négociations entre partenaires sociaux. Ces discussions obéissent du reste au schéma connu: alors que IG Metall arrive à un total de presque 100 000 nouveaux emplois et entend souligner ainsi les effets bénéfiques de la semaine de 38,5 heures, conquise de haute lutte, les patrons font des calculs d'épiciers. Selon les chiffres de 'Gesamtmetall', 19 000 nouveaux emplois seulement ont été créés. Ce serait là, en effet, une contribution bien modeste à la lutte contre le chômage. Comme les protagonistes ne sont pas dépourvus d'arrière-pensées, qu'ils visent à se constituer un capital de sympathie pour leurs positions respectives dans les pourparlers en cours, il paraît sage de ne pas donner trop de crédit aux chiffres articulés.

Le rôle de la productivité

Il n'en serait pas moins intéressant de savoir avec plus de précision quelles ont été les conséquences de la durée du travail pour l'emploi; cela pourrait être d'un profit certain et donner une base plus objective à des discussions qui vont sans doute s'envenimer dans les semaines à venir. Cette étude existe, elle a été réalisée par l'Institut pour le marché de l'emploi et la recherche professionnelle de Nuremberg, qui dépend de l'Office fédéral du travail et n'a certainement pas la réputation d'être de parti pris. Elle s'appuie sur des données étendues, traite de tous les éléments pertinents en rapport avec la réduction du temps de travail, la conjoncture économique et les effets sur l'emploi – et arrive à des conclusions qui en surprendront plus d'un.

L'analyse prend comme point de départ l'année 1960. A cette époque, le produit intérieur brut s'élevait à 729 milliards de DM et était obtenu grâce à 56 milliards d'heures de travail. En 1986, à la fin de la période prise en compte, il fallait seulement un peu plus de 43 milliards d'heures de travail pour obtenir un produit intérieur brut de 1616 milliards de DM. Pour prévenir tout malentendu, signalons que ces chiffres sont exprimés en données corrigées et calculés aux prix de 1980. Cela signifie que le produit intérieur de l'an dernier a plus que doublé par rapport à 1960 et qu'il a nécessité un volume de travail d'un cinquième inférieur. Cette évolution traduit l'accroissement très rapide de la productivité, qui atteignait près de six pour cent dans les années 60, est passée à trois ou quatre pour cent en moyenne dans les années 70 pour osciller entre deux et trois pour cent en

moyenne annuelle à partir des années 80. Le volume de travail global a donc régressé d'un pour cent en moyenne chaque année au cours du dernier quart de siècle.

Cette évolution n'a pourtant guère affecté l'emploi. Les statistiques pour 1960 enregistraient 26,06 millions de personnes exerçant une activité lucrative, elles en dénombrèrent 25,8 millions environ à fin 1986. Si les progrès de la productivité n'ont pas engendré plus de chômage, c'est grâce à la réduction de la durée du travail qui a joué un rôle régulateur. Elle s'est traduite par un recul de 20 pour cent du temps de travail par personne active, qui a passé à 1 705 heures, ce qui correspond à une diminution moyenne de 0,9 pour cent par année. Le constat s'impose à se stade déjà: le chômage serait actuellement bien plus répandu qu'il ne l'est si la durée du travail – les autres facteurs demeurant sans changement – n'avait pas été réduite autant qu'on vient de le montrer.

L'Institut pour le marché de l'emploi et la recherche professionnelle s'est aussi efforcé de quantifier cette affirmation globale pour les 13 dernières années. Pour ce faire, on a tenu compte aussi bien de l'évolution du taux de morbidité que du chômage partiel, des heures supplémentaires ou du travail à temps partiel. En prenant en considération tous ces facteurs, on arrive au tableau suivant: 55 pour cent de la réduction du temps de travail obtenue globalement depuis 1973 sont neutralisés par l'amélioration de la productivité et par d'autres facteurs; mais 45 pour cent de cette réduction globale ont entraîné une augmentation du nombre d'emplois. En chiffres absolus, cela signifie que 1,19 million de personnes actives sont aujourd'hui redevables de leur emploi à la réduction du temps de travail.

Mais cela ne veut toutefois pas dire que le nombre des chômeurs enregistrés par l'Institut de Nürenberg serait de 1,19 million plus élevé si la durée du travail n'avait pas été réduite. Les chercheurs estiment en effet à 70 pour cent seulement l'incidence de la durée du travail sur la statistique de l'emploi; les 30 pour cent restants sont imputables au volant de main-d'œuvre occulte, ce réservoir de demandeurs d'emploi qui ne sont pas recensés officiellement. Il n'en reste pas moins que, selon les calculs l'Institut de Nürenberg, les chômeurs seraient actuellement 805 000 de plus si le temps de travail n'avait pas diminué ces 13 dernières années, ce qui en porterait le nombre à un total de 3,3 millions.

Il est clair que ces calculs sont fondés sur des prémisses qu'on aurait pu choisir différentes. Mais telle qu'elle est, cette étude pour saisir des phénomènes qui sont souvent calculés à vue de nez n'en représente pas moins une tentative méthodologiquement sérieuse. Ses résultats obligent à conclure que l'incidence sur l'emploi des réductions de la durée du travail n'est pas une valeur résiduelle qui pourrait être négligée. La constellation macroéconomique n'a certes pas pu empêcher l'apparition d'un taux de chômage représen-

tant en permanence plus de deux millions de personnes; mais grâce à la réduction de la durée du travail, ce nombre n'a pas pris des proportions beaucoup plus considérables...

*«Süddeutsche Zeitung»,
7 février 1987*

Les chercheurs de Nüremberg établissent dans leur étude que les entreprises ont compensé, à raison de 45 pour cent, les réductions de la durée hebdomadaire de travail ou l'allongement des vacances annuelles par une augmentation du nombre des personnes actives – ou que les licenciements auxquels il aurait fallu procéder autrement en cas de rationalisation ou de détérioration des ventes ont ainsi pu être évités dans la même proportion. «Les embauches supplémentaires et les licenciements évités sont équivalents au regard de l'évolution du nombre de sans-emploi», peut-on lire dans l'étude. Les autres 55 pour cent de la réduction du temps de travail sont éponnés, estiment les chercheurs, par l'augmentation de la productivité.

Si l'on adopte les conclusions de l'étude, il en ressort que de 1973 à 1986 près de 1,2 million de travailleurs doivent leur emploi à la réduction du temps de travail. On admet que cet effet ne se répercute pas intégralement sur le marché du travail, mais à raison de 70 pour cent environ. Le solde découle de la mobilisation des réserves occultes de main-d'oeuvre, c'est-à-dire des demandeurs d'emploi qui ne sont pas annoncés auprès des offices du travail.

Même dans cette hypothèse, le nombre des chômeurs recensés en 1986 aurait été de 805 000 plus élevé sans réduction du temps de travail. Il aurait dépassé la barre des 4 millions. En y ajoutant le volant de réserve, le nombre des chômeurs inscrits ou non aurait presque atteint le chiffre de 4,5 millions.

Tout cela devrait faire réfléchir les hommes politiques conservateurs, les grands manitous de l'économie et plus d'un journalistes enclins à juger un peu vite les revendications syndicales à propos de la réduction de l'horaire de travail. Comme les uns et les autres ont désormais les instruments qui leur permettent de se faire un jugement objectif, les faits vont leur interdire de lancer l'accusation d'irréalisme économique.

Günter Pehl

(L'étude intégrale est parue sous le titre: Lutz Reyher, Hans Kohler, «Arbeitszeit und Arbeitsvolumen: Die empirische Basis der Arbeitszeit-Politik», Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, no 75, 2ème édition 1986, p.29 ss)

*«Die Quelle» 3/1987
(Union syndicale allemande)*

En guise de conclusion

Que peut-on tirer de ces études et enquêtes? La plupart concluent à des effets positifs sur l'emploi. Si l'on extrait une valeur moyenne de toutes les études et variantes à titre de référence globale, on obtient une incidence sur l'emploi qui dépasse 40 pour cent. Les données fournies par les diverses recherches corroborent les conclusions auxquelles était arrivée l'analyse théorique des deux premiers chapitres:

- il ne faut pas surévaluer l'influence du maintien du salaire acquis;*
- à long terme, l'évolution de la durée de l'exploitation et donc de celle du coût du capital est plus importante;*
- bien qu'elles soient un facteur modérateur des coûts, des augmentations de la productivité atténuent l'effet sur l'emploi.*

Les effets négatifs sur l'emploi auxquels aboutissent certains modèles et certaines variantes sont pour la plupart dus à l'influence de variables bien déterminées: pertes de la capacité de production, recours important aux heures supplémentaires, sensibilité salariale élevée. Ce dernier facteur peut être, me semble-t-il, relativisé aussi bien par des considérations théoriques que par les indices empiriques et les résultats contraires d'autres modèles. En revanche, on ne peut douter de l'influence négative des pertes de la capacité de production et des heures supplémentaires; chaque fois qu'on tente de faire de la réduction du temps de travail un instrument de la politique de l'emploi, il convient de vouer la plus grande attention à ces deux éléments. L'importance de la durée d'exploitation ne peut être négligée qu'à court terme au nom des réserves de capacité existantes. Il est étonnant de constater qu'aucune étude ne prend en considération le fait que la réduction du temps de travail rend possible l'allongement de la durée d'exploitation.

*P.A. Görres, p. 56/7
(voir bibliographie)*

Tous ces travaux étudient l'augmentation du rendement qui est lié à la réduction de l'horaire de travail par un rapport de causalité. Mais le progrès technique ordinaire commence déjà à déployer ses effets à moyen terme. La marge de manoeuvre requise pour participer une nouvelle fois à cet accroissement de la productivité – à présent par des hausses du salaire réel – devrait alors être mise à profit. A défaut se poseraient les questions de répartition entre les salariés, les détenteurs du capital, l'Etat ou la substance de l'entreprise, ce qui serait tout à fait possible mais constitue une autre politique que celle de notre initiative.

Nos préoccupations ne visent du reste pas à réinsérer dans la vie économique de grandes masses de chômeurs comme on en recense officiellement

dans d'autres pays. Ce qui nous importe, c'est de tirer profit des progrès techniques qui vont continuer et s'accélérer alors que les débouchés restent incertains et souvent saturés, sans que les travailleurs soient sacrifiés sur l'autel de la rationalisation. Tous doivent pouvoir demeurer dans le secteur économique productif ou tertiaire, même lorsque le rendement horaire échappe aux marchés parce qu'ils ont un horaire de travail réduit. A travers notre initiative populaire, notre objectif économique est de prévenir le chômage massif qui n'existe pas aujourd'hui. Les objectifs visant le bien-être seront développés aux chapitres 5 et 6.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la productivité augmente rapidement dans l'industrie et les services en raison de la révolution technique, tandis que l'écoulement de biens et de services en toujours plus grand nombre ne paraît pas absolument garanti (crise de l'endettement, lutte contre l'inflation, politique d'austérité en matière de salaires et de pouvoir d'achat suivie par les gouvernements conservateurs, prise en compte de la protection de l'environnement). La diminution du temps de travail stabilise le volume de production et réduit parallèlement les risques de chômage.

Cette ligne de conduite permet également de dépasser la situation paradoxale mise en lumière par le débat en Allemagne, où travailleurs et patrons se prennent les pieds dans la querelle sur la productivité. Lorsque les syndicats affirment en effet que le coût de la réduction du temps de travail est inférieur à ce que l'on croit, parce que la productivité augmente de ce fait à nouveau dans une proportion égale à la moitié au moins des coûts, ils en atténuent les prétendus effets sur l'emploi. Lorsque les employeurs se lamentent sur des coûts correspondant exactement au pourcentage de réduction de la durée du travail, ils supposent à tort que celle-ci se répercute intégralement sur l'emploi. Les antagonistes présupposent à tort que le gâteau du travail est rigide. Ils s'accusent mutuellement de s'adonner à des comptes d'apothicaire. Ces reproches sont justifiés dans la mesure où nous estimons au contraire que l'économie est un phénomène dynamique, que la réduction du temps de travail entraîne maintes modifications et que la technique progresse dans tous les cas et indépendamment de ces éléments.

Relations complexes

a) On considère souvent que notre schéma élémentaire sur la valeur ajoutée subit une première restriction du fait de la moindre durée d'utilisation des fonds en capital de l'entreprise ou de l'économie. Comme les coûts financiers représentent souvent un multiple des charges salariales, en raison de la dépendance de l'économie moderne à leur égard, cette charge

en amortissements et en intérêts, répartie sur le même nombre de produits fabriqués à cause de la baisse des heures de travail, serait trop élevée. Les frais fixes par produit augmentent.

Dans ce domaine aussi, l'économie vit du changement. D'un côté l'évolution technique – qui conditionne principalement l'augmentation de la productivité dont dépend notre réduction de la durée du travail – modifie aussi l'engagement de capitaux – dont la mobilisation n'est pas seulement renchérie, mais rendue meilleur marché à tout le moins par unité produite du fait de la révolution en microtechnique. De l'autre les entreprises peuvent – lorsque les charges salariales ne forment effectivement plus qu'une partie du total des coûts, et même des coûts des capitaux – embaucher des travailleurs supplémentaires sans embrouiller leur planification comptable à hauteur de la réduction du temps de travail. Enfin le progrès technique met également en jeu la flexibilité des conditions de travail. Les heures de travail de l'entreprise et l'horaire individuel peuvent de la sorte être dissociés, de sorte que le capital investi dans l'appareil de production peut être bien mieux utilisé sans pour autant engendrer d'insupportables conditions de travail en équipes. Si l'appareil de production utilisé auparavant pendant 8 heures par jour l'est désormais par deux équipes travaillant chacune 7 heures entre 6 heures du matin et 8 heures du soir, il en découle des horaires de travail individualisés qui – entrecoupés éventuellement par des périodes effectuées strictement pendant la journée – sont supportables et qui allongent simultanément de 75% les heures de travail de l'entreprise. En admettant l'importance majeure d'une telle amélioration de la répartition des frais financiers, on peut aller jusqu'à affirmer que le passage à deux périodes de 6 heures (soit une semaine de 30 heures...) est concevable sans perte de salaire. Nos revendications concernant les garanties et la protection en cas d'aménagement plus souple du temps de travail pourraient ainsi être financées sans problème (voir la brochure de l'USS sur «Temps de travail et santé»). Cette manière qu'a l'économie moderne de jouer avec le temps est intéressante et rentable pour tous ceux qui sont concernés. Elle ne peut être combattue que par ceux qui sont fondamentalement hostiles à toute souplesse dans l'aménagement du temps de travail. N'oublions du reste pas que les aspirations individuelles et la volonté des travailleurs de maîtriser leurs horaires vont dans cette direction.

L'argumentation fondée sur le degré d'utilisation est encore moins pertinente dans le secteur des services – secteur numéro un du pays avec près de 55 pour cent des personnes actives – que dans le secteur secondaire. Bien sûr, les investissements de capitaux par poste de travail augmentent ici aussi, mais les montants investis sont le plus souvent inférieurs à ceux qui le sont dans le secteur productif. Par contre le tertiaire est soumis à un phénomène propre: les prestataires de services, axés sur les contacts, reçoivent de la clientèle et ils sont d'autre part soumis durant la journée

à des fluctuations du degré d'occupation. C'est pourquoi les clients sont aussi nombreux à se présenter lorsque les heures d'ouverture diminuent, et les fluctuations journalières peuvent être équilibrées par une organisation intelligente. Le potentiel peut donc être utilisé de manière plus intense. Le tableau se présente un peu différemment dans les entreprises de services travaillant à plein et dans les firmes dont le fonctionnement n'est pas rationalisable. Si elles devaient embaucher plus de personnel à moyen ou long terme, ou si de nouvelles entreprises étaient créées pour suppléer aux carences du marché, l'augmentation du nombre de travailleurs que nous escomptons se produirait bien, mais moyennant des coûts légèrement plus élevés dans ces cas-là.

Pour ce qui est du secteur public, il se peut que dans les services en rapport avec la clientèle, la réduction du temps de travail crée des goulets d'étranglement qui devront être débloqués par l'engagement de personnel supplémentaire. Dans ce cas, le blocage du personnel requis par les partis bourgeois devra être en partie déserré afin que l'attractivité des services publics en qualité d'employeur soit maintenue. D'autre part, certaines activités de l'administration publique devraient également être réexaminées quant à leur utilité; le cas échéant, des postes de travail pourraient éventuellement être gagnés pour les secteurs trop faiblement dotés.

b) De nombreux adversaires de la réduction du temps de travail pensent que celle-ci créerait des difficultés d'adaptation pour les petites exploitations. C'est un cas particulier de l'argumentation fondée sur le degré d'utilisation. Dans ces entreprises, les tâches que les travailleurs n'accomplissent plus parce qu'ils travaillent moins longtemps ne pourraient tout simplement pas être effectuées par une fraction – un quarantième ou un vingtième – des collaborateurs à embaucher s'ils ne sont que quatre à y travailler (problème discuté en RFA). Relevons que ce sont précisément les petites entreprises qui ont un aménagement du temps de travail plus souple que les grandes, et que ce sont précisément elles aussi qui parviennent à augmenter sensiblement la productivité. Les arts et métiers suisses sont notamment très dynamiques, très productifs et ils tirent parti des nouvelles technologies (commandes numériques, accès aux données grâce au traitement électronique, rationalisation des stocks, nouveaux matériaux). Les petites entreprises sont chez nous moins axées sur les transactions (magasins de quartier) que sur la production et les services.

Grâce aux marges de profit que leur assure une organisation souvent cartellaire, elles ont les mains suffisamment libres et assez de capitaux propres pour s'adapter à l'évolution technique. Si l'argument était pris au pied de la lettre, il serait aussi impossible de créer des emplois dans les arts et métiers en diminuant les impôts ou en allégeant les charges imposées par l'Etat, mesures que demandent pourtant les mêmes milieux.

c) Un autre argument qui nous est opposé se réfère à l'avenir. Il voudrait que la réduction de la durée du travail soit insensée, parce que les générations à faible taux de natalité entreront dans la vie active au cours des années 90 et qu'il en résultera une pénurie de travailleurs. Notre monde ne serait pourtant pas au bout des tâches dont l'accomplissement requiert beaucoup de travail. La population suisse n'augmente plus que très lentement, et cela depuis des décennies. Elle a un temps reçu le renfort des étrangers, mais cet apport sera de moindre poids à l'avenir. En revanche, la population future pourra se procurer provisoirement ses biens à l'étranger, ce que notre balance commerciale permet de faire sans problèmes, et une population en diminution voit à la longue diminuer aussi ses besoins en équipements et en infrastructures. Nous pensons qu'il est fallacieux de tirer argument de certaines psychoses du futur pour enchaîner nos contemporains à un temps de travail trop long.

d) L'absentéisme n'est pas un argument à prendre au sérieux: de nos jours déjà, le personnel s'absente pour cause de maladie, de maternité, de service militaire, de consultation médicale, de réunion de famille, de sorte que la durée effective du travail ne se monte plus qu'à 37 heures ou moins par semaine. Faisons simplement remarquer que cet absentéisme est à un niveau plutôt faible dans notre pays en comparaison avec ce qui se passe à l'étranger (voir annexe III) et qu'il existe quelle que soit la durée du travail. On peut même supposer que ces heures d'absence disparaissent lorsque la semaine ou la journée de travail est plus courte – les consultations chez le médecin prenant place alors pendant le temps libéré.

e) Enfin on s'oppose aux 40 heures hebdomadaires en affirmant que ceux qui veulent travailler moins longtemps peuvent déjà le faire aujourd'hui, en travaillant à temps partiel. C'est vrai, mais seulement pour ceux qui souhaitent une réduction notable de leur horaire de travail et qui peuvent se le permettre. Mais ce n'est pas une solution pour ceux qui assurent le revenu d'une famille. Ce n'est pas non plus une solution valable dans l'optique de notre objectif à moyen et long terme: compenser par une réduction généralisée de la durée du travail les conséquences toujours plus sensibles de la rationalisation technique et maintenir les individus dans le circuit économique grâce à la diminution des heures de travail. La généralisation du travail à temps partiel reviendrait en revanche à imposer sans raison une baisse du salaire pour atteindre ce but.

f) On dit aussi parfois que les cadres ne peuvent ni travailler à temps partiel ni travailler moins longtemps. Le contrat d'engagement d'un cadre diffère sans doute d'un contrat de travail ordinaire. Mais les cadres doivent aussi toucher les bénéfices de l'accroissement de la productivité – c'est justement l'augmentation de la productivité due à la bureautique (gestion des données, contrôles, tableaux récapitulatifs établis par micro-ordinateur, ce

nouvel outil de gestion et de rationalisation) qui montre les nouvelles marges de manœuvre qui existent à ces étages-là. On a du reste parfois le sentiment que les occupations actuelles des cadres supérieurs laissent encore du champ pour de nombreux voyages, la politique et la vie associative...

4. Comparaisons internationales: capacité concurrentielle

Les exportations de notre économie ont fortement progressé au cours des dernières années: leur part se monte aujourd'hui à 46 pour cent environ. Cela signifie que la moitié ou presque de chaque franc gagné l'est grâce aux échanges avec l'étranger. Cette évolution n'est pas propre à la Suisse, la plupart des pays industrialisés, en particulier les petits pays comme les Pays-Bas ou la Belgique, sont dans le même cas. Même les Etats-Unis se sont ces dernières années mieux intégrés au commerce mondial. C'est pourquoi le discours des patrons est approximativement partout le même: «Finies les hausses de salaires et les réductions de l'horaire de travail, nous ne le supporterions pas.» Il va de soi que cette impossibilité n'est réelle que si tous les pays se mettaient mutuellement en quarantaine par une politique de l'emploi conservatrice. Seulement voilà: la semaine de travail est aussi en baisse dans tous les autres pays, où elle dure parfois bien moins longtemps qu'en Suisse (voir annexes IV, V). La Suisse se rapproche donc plutôt des autres pays, elle abandonne certains avantages concurrentiels non justifiés.

Les comparaisons ne portent pas seulement sur les heures de travail mais aussi sur les charges salariales globales. Sous ce rapport, la Suisse occupe les premières places du palmarès en moyenne annuelle de ces dernières années, et même la tête du classement depuis la dépréciation du dollar. Cela signifie-t-il que nous soyons surpayés? En regard de la rémunération, il faut placer le travail que l'entreprise achète en contrepartie. Les salariés suisses n'ont pas de raisons d'avoir honte. Le produit intérieur brut par personne employée – qui est un bon indicateur de la productivité – porte également la Suisse au sommet du classement – l'appréciation du franc suisse jouant ici le même rôle que dans le gonflement des salaires par rapport aux autres pays. Les comparaisons avec l'étranger ont bien mieux à nous révéler que les heures de travail et les salaires.

Des facteurs concurrentiels comme la qualité des produits, la prospection des marchés, le transfert d'une partie de l'économie nationale à l'étranger où elle tient lieu de tête de pont (les entreprises industrielles en mains suisses à l'étranger occupent environ le même nombre de personnes que l'industrie implantée au pays – les syndicats n'ont pas lutté contre ce

phénomène), la formation professionnelle, gage de succès de la stratégie évoquée (produits de qualité, pénétration des marchés mondiaux), ont une fonction autrement importante. Il en va de même de la richesse financière accumulée dans le pays grâce à l'épargne individuelle et collective et grâce à la constitution de réserves, qui se sont accrues de manière spectaculaire (passant de 7,2 milliards en 1979 à 12,6 milliards en 1985), avec les taux d'intérêts avantageux qui en découlent, la modernisation totale de l'appareil de production et des services qui s'en est suivie depuis 1975 (les investissements en biens d'équipement ont passé de 11,2 à 18,3 milliards de 1975 à 1985), ou encore de la sûreté des fournitures et des contrats passés, due à la stabilité des relations contractuelles et à la qualité des infrastructures (routes, trains, télécommunications, écoles supérieures, recherche, etc. – une infrastructure que nous avons tous contribué à financer par nos impôts).

Le Forum européen du management pondère ces divers éléments de la manière suivante:

	Facteurs	Pondération en %
I	Dynamisme économique	11
II	Prestations industrielles	13
III	Capacité d'adaptation au marché	9,5
IV	Potentiel financier	8,5
V	Potentiel humain	8
VI	Rôle de l'Etat	11
VII	Ressources naturelles et infrastructure	7
VIII	Ouverture vers l'extérieur	12
IX	Capacité d'innovation	11
X	Aptitude au consensus; stabilité politique et sociale	9

Le nivellement des conditions de travail au plan international permet d'obtenir des améliorations, alors que l'autre voie consisterait à n'accorder jamais rien à personne parce que c'est la lutte de tous contre tous. Ce rapprochement à l'échelle internationale est souhaité par l'Organisation internationale du travail, qui tente d'harmoniser les choses par le biais de conventions. C'est pourquoi il est révoltant de voir la Suisse se soustraire à la ratification de certains de ces textes, qui permettent de distribuer aux travailleurs des divers pays en compétition une part des fruits de l'économie moderne. Les patrons qui, en dépit de l'importance beaucoup plus considérable d'autres facteurs concurrentiels, entendent préserver la Suisse lorsqu'il s'agit des salaires, du travail en équipes et du temps libre devraient en vérité réclamer l'intervention du Bureau international du travail.

Les réductions de salaires et les humiliations infligées aux ouvriers et aux employés ne sont pas à même d'améliorer la compétitivité économique d'un pays: les gouvernements américain et anglais en font aujourd'hui l'amère expérience. Malgré la mise en pièces des conventions collectives de travail et le refus d'entamer des négociations, l'industrie productive fait piètre figure dans ces pays en comparaison des autres, parce que les capitaux bon marché font défaut, que la formation professionnelle n'est pas brillante (l'absence de connaissances des langues empêche à elle seule les Anglo-Saxons de se familiariser avec les usages en vigueur sur les marchés étrangers) et que la gamme des produits ne correspond pas aux marchés.

L'Angleterre, autrefois première puissance industrielle au monde, est aujourd'hui peu compétitive sur le plan international malgré des salaires de moitié inférieurs à ceux qui sont versés en Suisse ou en Allemagne fédérale, parce que justement la productivité y est elle aussi deux fois moindre.

La compétitivité d'un pays est l'aboutissement de tout en ensemble de dispositions favorables. Cette observation s'applique en particulier aussi aux «nouveaux pays industrialisés». Ils ont beau acquérir de nouveaux équipements et des installations techniques à coup de milliards, leur utilisation laisse à désirer – malgré des salaires très inférieurs aux nôtres et un horaire de travail en partie plus chargé. Si tout dépendait du salaire et de la durée du travail, et non de l'infrastructure, de la stabilité sociale, de la sécurité des communications, de la formation professionnelle, etc., notre pays devrait alors abaisser les salaires à un franc de l'heure et ne pas se contenter de n'accorder aucune hausse ni aucune réduction de l'horaire hebdomadaire. Le message du Conseil fédéral passe sous silence cet aspect des choses et il éveille des craintes totalement infondées à l'égard des pays qui sont au seuil de l'industrialisation.

Capacité concurrentielle: La Suisse en tête de l'Europe

Selon la dernière étude réalisée par la Fondation «European Forum of Management» dont le siège est à Genève, la Suisse continue à marcher en tête du peloton européen en matière de capacité concurrentielle. A l'échelle du monde, elle suit directement le Japon et les Etats-Unis. L'étude englobait 31 Etats. L'évaluation se fonde sur 340 critères.

Etant donné ce classement, les éclats de voix des milieux patronaux déclarant irréalisable telle ou telle revendication sociale légitime, et ce au nom de la capacité concurrentielle, apparaissent d'un pessimisme largement opportuniste!

Service de presse de l'USS
4.9.1986 (trad.)

Productivité du travail: qui sont les champions?

La Suisse et la République fédérale d'Allemagne sont parmi les pays qui ont la plus forte productivité du travail. La Suisse occupe le deuxième rang du «palmarès mondial», alors que la RFA arrive en huitième position, derrière Singapour, la Suisse, Taïwan, le Japon, la Corée du Sud, les Pays-Bas, la Belgique, la France et les Etats-Unis. Elle devance la Suède, l'Angleterre, l'Espagne, l'Italie et le Portugal. C'est ce qui ressort d'une analyse comparée de la productivité des travailleurs de 43 pays publiée récemment par l'Institut Beri de Genève. Cette étude, qui paraît chaque année, doit fournir des indications utiles aux entreprises transnationales pour le choix de leurs sites d'implantation.

Beri tient compte dans son classement des conséquences de la législation sociale et relative à la participation sur les coûts de production, des charges salariales en comparaison de la productivité, du manque à gagner provoqué par les grèves et l'absentéisme, ainsi que du niveau de formation.

Depuis 1980, le classement de la RFA s'est amélioré, elle est montée du 12ème au 8ème rang. Elle arrive maintenant à 37 points sur un total maximum de 100. L'écart qui la sépare du Japon (28 points), de la Suisse (26) et de Singapour (premier avec 24 points) a également diminué depuis 1980.

Bruno Hake

in: Management Zeitschrift 56 (1987) no 6,
Verlag Industrielle Organisation BWI ETH

5. Réduction de l'horaire hebdomadaire et qualité du travail

La diminution des heures de travail aggraverait le stress au travail, et obligerait à effectuer la même quantité de travail, mais en un laps de temps plus court. Les pauses, les habitudes, tout cet acquis disparaîtrait. Il n'est pas contestable que c'est là effectivement ce qui se passe en ce moment dans notre économie – sans réduction notable de l'horaire. La rationalisation affecte désormais aussi l'organisation sans nécessiter de nouveaux investissements, et les entreprises augmentent la productivité en instaurant la rigueur et l'austérité et en passant au peigne fin les habitudes acquises. Les sociétés McKinsey et Hayek ne sont que la partie visible d'un iceberg formé de tous les «consultants» en rationalisation.

De nombreux détracteurs de la réduction de la durée du travail estiment pourtant qu'il serait nécessaire d'accroître l'engagement de capitaux en raison du renchérissement du travail par rapport à l'utilisation d'installations plus rationnelles. La diminution des heures de travail frustrerait ainsi les salariés des fruits de tout l'exercice. Cette vision des choses est spécieuse et elle ne correspond pas aux phénomènes économiques. Rappelons une fois de plus quelles sont nos intentions – et ce que demande l'initiative populaire: la diminution des heures de travail est une réaction face à l'augmentation effective de la productivité, une manière de la redistribuer. Du reste la réalité, considérée sous l'angle de la rationalisation comme miroir et conséquence du progrès technique, ne se conforme pas aux vues de nos adversaires. En vérité, la rationalisation n'est décidée que lorsqu'elle est techniquement possible, conformément à l'adage qui dit que le mieux est l'ennemi du bien. Quand les vieilles installations d'une entreprise sont amorties et qu'il s'agit de les remplacer, on choisira le dernier cri disponible sur le marché.

Si l'on se trouve confronté à la pression virulente de la concurrence, on sera contraint d'acheter du neuf avant même que les installations ne soient physiquement amorties. Dans cette appréciation de la situation concurrentielle, les facteurs qui entrent en jeu sont surtout liés à la compétitivité (voir chapitre sur les comparaisons avec l'étranger), et la réduction par étapes de la durée du travail telle que nous la proposons n'aura pas le rôle qu'on lui attribue trop souvent.

La contre-épreuve doit accepter une objection: si nous renonçons à la réduction du temps de travail, l'entreprise va-t-elle s'abstenir de rationaliser? Pendant combien de temps? Rachètera-t-elle d'anciennes machines lorsqu'elle devra renouveler son parc? Cette question montre à l'évidence l'absurdité économique de l'argumentation adverse. Dans nos systèmes économiques soumis à la vivacité de la concurrence et aux pressions de l'extérieur, le contraire serait incompréhensible.

La volonté des patrons de discipliner toutes les relations humaines dans l'entreprise, la menace qui plane sur les pauses chèrement acquises, sur la grille des salaires, les heures de repos, le régime du travail par rotation, etc., tout cela pose un vrai problème et les syndicats y voient une des raisons majeures de leur présence dans l'entreprise elle-même. Les syndicats de branche ont reconnu que ce type de revendications qualitatives devait être réglé par la négociation et les conventions plus vite que les pures questions salariales.

Il arrive aussi que les opposants à la réduction de la semaine de travail demandent aux syndicats d'entrer en matière sur d'autres modalités de réduction. Mis à part le fait que cet argument revient quel que soit le genre de revendications, il faut renvoyer nos contradicteurs à l'initiative popu-

laire sur les vacances; elle a marqué une avancée dans le droit du travail vers les quatre semaines pour tous et les cinq semaines pour les jeunes. Et les renvoyer aussi à nos conceptions en matière de retraite anticipée et de retraite à la carte. Ces congés payés et ces postulats sur l'âge de la retraite sont importants, mais ils constituent aussi des mesures raisonnables qui sont justifiées par la santé de l'économie.

6. Loisirs vides de sens?

La diminution des heures hebdomadaires de travail va élargir les espaces réservés chaque jour aux loisirs. La réduction heure par heure du temps de travail les accroît presque insensiblement, de 12 minutes par jour en moyenne. Ça n'en vaut pas la peine, estiment de nombreux travailleurs. Par contre, si l'on prend comme point de départ les réductions de 44 à 40 heures obtenues ici ou là dans les conventions signées ces dernières années, on se rend compte que le temps libéré augmente tout à coup d'une heure ou presque. Autrement dit, il devient possible d'entreprendre quelque chose avant de passer à table – une activité sportive, un jeu en famille, d'aller à une réunion associative, ou de pratiquer un hobby. Auparavant, avec la semaine de 44 heures, il était quasi impossible d'avoir une activité de loisirs véritable avant le souper. On s'aperçoit que la réduction hebdomadaire et journalière du temps de travail représente réellement le complément des vacances et se justifie tout autant que leur prolongation. En fin de compte, nous devrions réussir à moins nous essouffler durant toute l'année. Et si un jour nous devons nous occuper de la hantise qui turlupine ceux qui redoutent de se trouver face au vertige d'une liberté trop grande, nous dirons que l'aménagement intelligent du temps libre ne peut commencer qu'au moment où celui-ci atteint un certain seuil, forme une certaine continuité utilisable et planifiable, de deux heures par exemple avant le repas du soir.

Reste tout de même la peur d'adopter les comportements erronés de la société des loisirs. Tous les esprits sceptiques prétendent savoir exactement ce qu'il faut faire, à l'exclusion de tous les autres... A ce chapitre, le mouvement syndical a toujours avancé des arguments convaincants en développant les activités des associations ouvrières vouées à la culture ou au sport, en créant des ateliers de loisirs, en exigeant l'amélioration de la construction des grands ensembles. Ces efforts ont pris aujourd'hui une ampleur considérable, ils se sont ouverts au pluralisme et favorisent les contacts entre catégories sociales. La fonction des syndicats dans ce domaine reste pourtant d'actualité. Mais attention: ni les autorités, ni les moralistes, ni les offices de la culture n'ont le droit de déterminer une fois pour toutes ce qu'est une activité de loisirs intelligente. Car on entre là

précisément dans le royaume de la liberté, où les contraintes préalables ne devraient pas exister.

Adoptons pour conclure le point de vue inverse: si nous nous battrions contre la réduction de la durée du travail, en arguant que nous avons une peur bleue de l'usage qui va être fait du temps libre, cela voudrait dire que nous préfererions enfermer les individus dans les usines et les bureaux parce que nous nous méfions d'eux quand ils sont chez eux. Belle mentalité carcérale élitaire!

7. Moins d'heures, pour l'environnement

Selon notre modèle, le gain de productivité obtenu au prix d'un dur labeur est essentiellement converti en temps libre. Il n'y a donc pas davantage d'argent à se mettre dans le porte-monnaie ni à dépenser à la légère. Au contraire: quand on a enfin le loisir de faire soi-même quelque chose et de le mener à terme, on a moins besoin d'acheter des objets et des services tout faits, de se déplacer le plus vite possible.

C'est justement du point de vue de la protection de l'environnement que la réduction de la durée du travail dans les limites de l'accroissement de la productivité prend tout son sens. Cette réduction représente la mesure de soutien la plus importante qui soit pour éviter que le système économique en expansion constante ne consomme toujours plus d'énergie, plus de matières premières, plus de terres, plus d'air et plus d'eau. Toute politique sérieuse de l'environnement cherche en outre à accroître la part du travail dans certaines activités, de manière à éponger la baisse de la productivité qui affecte depuis longtemps l'énergie et les ressources naturelles (à l'heure actuelle, pour augmenter d'un franc le revenu national, il faut dépenser plus d'une unité pour accéder à ces ressources naturelles, leur productivité a donc diminué, elles ont été gaspillées au nom d'une croissance qui exige une exploitation disproportionnée de cet environnement). La forte demande en logements s'explique elle aussi par la forte hausse de la demande globale, – ce sont là les effets de la prospérité, lesquels entraînent une baisse du degré d'occupation des logements (suite aux modifications des structures familiales et démographiques) et engendrent ainsi une très forte demande en dépit de la stagnation de la population. En abrégant la durée du travail, on stabilise la circulation des matériaux et de l'énergie dans le système économique et encourage les gens à bricoler eux-mêmes dans le ménage au lieu de tout acheter.

Et si malgré tout, les comportements anti-écologiques devaient faire école (encombrement du trafic aux heures de pointe, affluence de véhicules motorisés lors de manifestations importantes, meetings aériens, etc.), il

faudrait alors avoir recours à la législation ordinaire sur la protection de l'environnement et la circulation – aux restrictions de parcage et de circulation. Le peuple semble à cet égard avoir changé de cap plus vite que les milieux politiques; il suffit pour s'en convaincre de penser à certains scrutins récents, comme le «non» à l'exposition CH 91 et aux flots de véhicules en tous genres qu'elle impliquait.

8. L'augmentation des loisirs, porte ouverte à davantage de travail au noir?

Nous embarquons à présent dans un autre train-fantôme helvétique. Le travail clandestin ne consiste pas à bricoler soi-même son étagère à livres. Un menuisier qui, pendant ses loisirs, scie une planche pour son voisin ne travaille pas non plus au noir, même s'il demande de l'argent et répète l'opération pour d'autres amis. D'un point de vue économique, le travail au noir commence à partir du moment où ce menuisier exerce une activité autonome et précise, reçoit des commandes, crée pour ainsi dire sa propre entreprise, qui entre en concurrence directe avec d'autres et qu'il monte en utilisant les machines de son patron. Du point de vue des autorités politiques, le travail clandestin commence lorsque ce menuisier, ou un commerçant quelconque, emploie des travailleurs sans les annoncer aux assurances sociales ni payer des impôts sur son activité.

Cette forme-ci de travail au noir est très courante et elle est totalement indépendante de la question des loisirs. Quant à la première, de nature économique, elle suppose une attitude si spécifique qu'elle ne risque pas d'être encouragée notablement par l'augmentation du temps libre. Ceux qui tirent argument du travail au noir, du double ou du triple métier sont presque toujours, paradoxalement, des hommes politiques qui occupent une demi-douzaine de fonctions, de charges, de sièges dans les conseils d'administration en plus de leur profession. Les moins nantis toucheraient un appoint non négligeable s'ils pouvaient occuper ne serait-ce qu'une seule de ces fonctions accessoires. Le travail clandestin obéit à d'autres règles que ne le pensent ses détracteurs: l'offre des entreprises existantes est lacunaire, elle manque de souplesse, les tarifs horaires des entreprises sont exagérés, voilà dans quel contexte surgit le travail au noir. Les arts et métiers doivent eux-mêmes trouver la parade. Il faut noter encore un point intéressant: les index accusateurs ne désignent pour ainsi dire que des travailleurs de l'artisanat et de l'industrie. Or le secteur tertiaire dénombre lui aussi certains employés tirant profit du manque de souplesse et des marges élevées des entreprises pour faire qui une petite traduction, qui une comptabilité ou une déclaration d'impôt, qui un petit travail de dactylographie à titre d'activité annexe. Dans un pays où les géants ont

tendance à se regrouper, où les moyens de l'indépendance sont toujours plus rares, il faudrait en réalité accorder aux individus la liberté de gérer leurs loisirs comme ils l'entendent. Qui plus est: les hommes politiques de droite devraient en fait se féliciter de voir se développer l'esprit d'initiative... Du reste ces travaux accessoires retournent dans le circuit économique normal: le pouvoir d'achat acquis en supplément est dépensé et il crée ainsi, grâce aux effets multiplicateurs habituels, de nouvelles occasions de travail et de gain.

En définitive, le travail clandestin, comme beaucoup d'autres problèmes mis en évidence par ceux qui peignent tout en noir, est un dossier qui a été importé en Suisse. Toutes les études disponibles montrent que ce secteur ne pèse pas lourd dans notre pays. Ce qui n'est pas le cas ailleurs. Cela tient à nos institutions, à notre système et à notre législation. Ce n'est pas demain que tout va changer.

9. La loi et les conventions

Les syndicats sont des organisations d'entraide mutuelle qui cherchent à défendre les intérêts et à améliorer la situation de leurs membres par le biais de conventions passées avec le camp opposé. Cette procédure est beaucoup plus fréquente en Suisse que dans la plupart des autres pays industrialisés. Cette voie avait été choisie pour instaurer la semaine de 40 heures. Au cours des deux ou trois dernières années, nous avons fait quelques percées décisives dans certains secteurs d'activités importants (voir annexes VI, VII, VIII), mais ces succès remontent précisément à ces toutes dernières années. La bonne santé de l'économie depuis 1983/84 n'explique ces résultats qu'en partie. Nous pensons que c'est précisément l'initiative populaire lancée en 1982 pour réduire la durée du travail à 40 heures qui a débloqué la situation. Pendant de longues années en effet, les employeurs avaient mis les pieds contre le mur et refusé de tenir les engagements donnés pourtant par écrit. Lorsque le Congrès de l'USS eut à se déterminer en 1975 et à apporter son soutien éventuel à l'initiative populaire des organisations progressistes de Suisse tendant à réduire la durée du travail à 40 heures, les délégués avaient sous les yeux la déclaration suivante de l'Union centrale des associations patronales.

Déclaration de l'Union centrale des associations patronales relative à une politique à moyen terme en matière de durée du travail

L'Union centrale des associations patronales suisses reconnaît que partout où une amélioration des conditions de travail est possible, une nouvelle politique à moyen terme doit être envisagée en matière de réduction de la durée du travail. Son objectif est la réalisation de la semaine de 40 heures, avec ajustement correspondant du salaire ou mise sur pied, dans l'industrie, d'autres réglementations visant au même effet. Des réductions appropriées de la durée du travail seront opérées dans les autres secteurs de l'économie.

L'Union centrale, donnant suite à une suggestion de l'Union syndicale, est prête à examiner avec elle les conditions et les modalités de telles réductions de la durée du travail. Elles ne pourront être réalisées que progressivement par le biais d'accords collectifs passés entre les organisations directement intéressées d'employeurs et de travailleurs des diverses branches, c'est-à-dire par les organisations qui sont seules en mesure d'apprécier raisonnablement les possibilités économiques, les besoins différents des travailleurs ainsi que les exigences de nature organique et technique.

L'Assemblée des délégués de l'époque n'a pas simplement rejeté l'initiative populaire de l'extrême gauche à cause de ce texte, mais parce qu'elle prévoyait de passer de la semaine de 44 heures aux 40 heures en l'espace d'une année et ne disait mot du maintien du salaire acquis, ce qui aurait eu des conséquences funestes dans la situation économique très précaire de cette époque. Reste le fait qu'au moment de la reprise des années 1979/80, les patrons n'ont pas tenu parole et qu'ils ont fait traîner les choses jusqu'en 1984 et au-delà. En d'autres termes, si l'USS a dû avoir recours à l'initiative constitutionnelle plutôt qu'à la voie contractuelle, on ne peut lui en faire le reproche.

Mais les conventions conclues récemment consolident les fondements de l'initiative populaire en lui donnant une portée qui s'accorde avec la politique conventionnelle: elle harmonise ce qui existe déjà ou va devenir réalité dans des secteurs économiques importants. Le marché suisse du travail est en principe un marché unique que n'entrave théoriquement pas l'obstacle des déménagements. Les branches qui ont la semaine de 40 heures exercent un fort attrait sur le personnel des secteurs où la semaine dure plus longtemps. Pourtant, tout le monde ne peut changer d'emploi: le bagage professionnel, l'attachement à une région et d'autres motifs en

font hésiter plus d'un. La mise en oeuvre par étapes de la semaine de 40 heures est conçue pour eux. On ne peut pas espérer que cette harmonisation pourra devenir réalité dans les prochaines conventions qui seront signées dans les branches économiques accusant du retard. Car la durée excessive de la semaine de travail ne traduit que rarement des contraintes proprement économiques, elle exprime plutôt la faiblesse du degré d'organisation syndicale de certains secteurs. Elle est le reflet de conditions sociales qui font la part belle au patron (voir annexe IX et la diversité frappante de la durée hebdomadaire du travail).

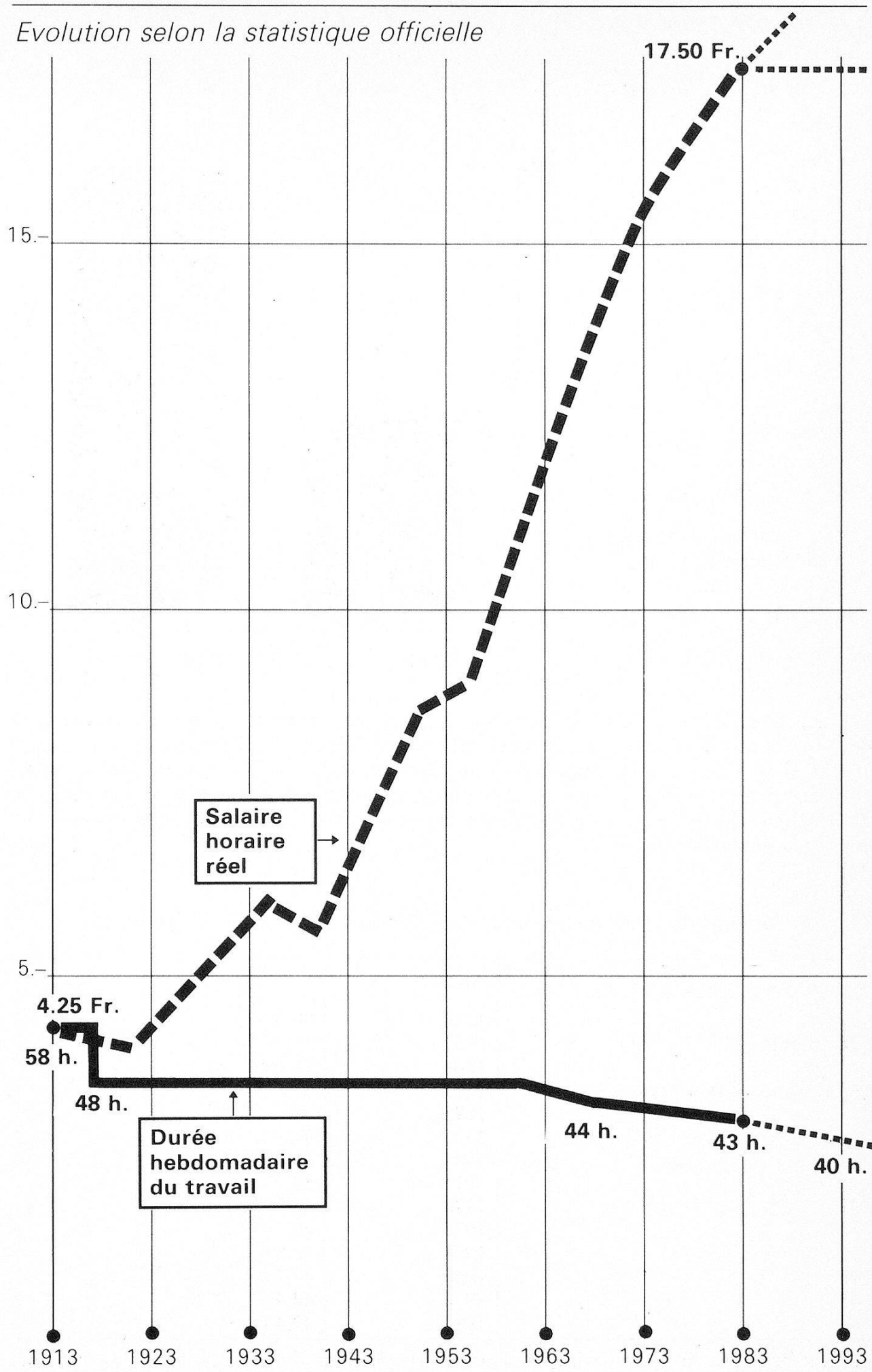
En instaurant la semaine de 40 heures par le biais de la législation, on ne vide pas les conventions collectives de travail de leur contenu, comme le prétend le message du Conseil fédéral en toute méconnaissance de cause. En effet, les conventions ne définissent pas uniquement l'horaire de travail, elles contiennent aussi des dispositions sur les salaires, elles règlent la grille des salaires et la qualification, déterminent les pauses, la participation, les cotisations aux assurances sociales, le droit aux vacances, aux congés et à la formation. Les partenaires sociaux ont devant eux un vaste champ de questions à régler.

L'uniformation par la voie législative du travail de pionnier effectué au plan des conventions – qui sera la tâche des années 90 – a donc une portée économique et sociale. C'est cette tâche qui est l'enjeu du scrutin de 1988. Cette votation ne porte pas sur d'autres objectifs: la semaine de 38 heures n'est pas en discussion, pour ne rien dire de celle de 35 heures. Ces objectifs lointains pourraient à nouveau prendre place dans de nouvelles conventions d'avant-garde, à condition bien sûr qu'elles soient signées par les employeurs. Les conventions dépendent en effet du bon vouloir de chacun, elles requièrent deux signatures et personne ne tient la plume à la place des patrons. Il en va de même lorsqu'une initiative populaire est soumise au suffrage universel, que ce soit celle de l'extrême gauche sur l'abaissement de l'âge de la retraite ou une autre: c'est le peuple qui remplit son bulletin de vote pour autant qu'il aille aux urnes. La démagogie qui consiste à mélanger les aspirations concrètes qui s'exprimeront bientôt lors de la votation populaire sur la semaine de 40 heures avec les propositions avancées par les officines et les milieux de toute espèce ou avec les déclarations adoptées par diverses associations ne devrait tromper personne. Le jour de la votation, une bonne partie des salariés suisses jouira déjà de la semaine de 40 heures ou s'apprêtera à en profiter. Ils pourront ainsi juger en connaissance de cause des arguments économiques dont nous avons essayé ici de démontrer le bien-fondé. Et déposer dans l'urne un vote de confiance, au nom de la joie de vivre et du désir d'avoir du repos, des loisirs et du temps pour leur famille.

10. Tableaux

Evolutions et comparaisons en Suisse

Evolution selon la statistique officielle



Le salaire avant la durée du travail
Evolution de la durée du travail et du salaire horaire
de 1945 à 1983 en Suisse

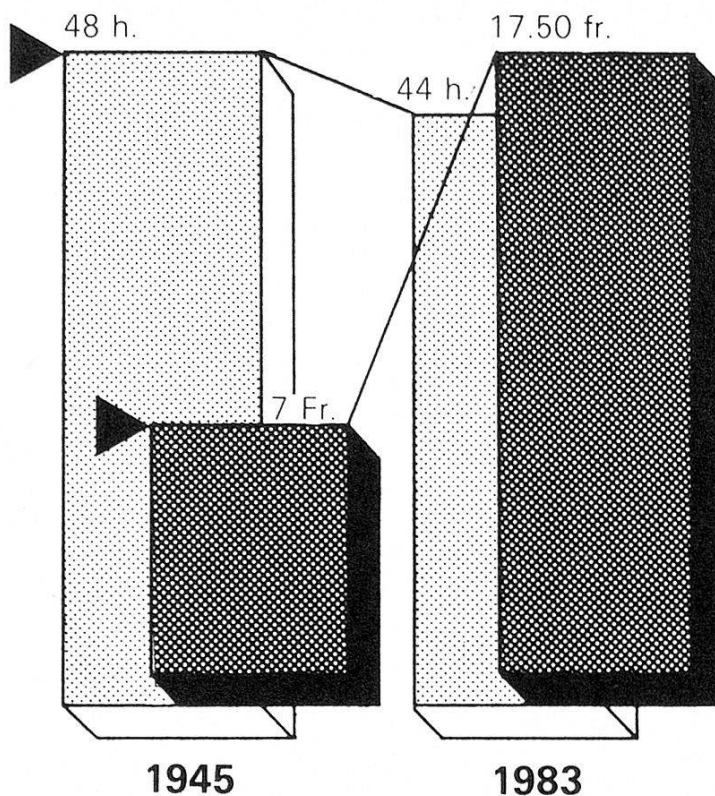
Semaine de travail¹

¹ en 1983 le travail hebdomadaire contractuel payé atteignait en moyenne 43,9 heures

Salaire horaire²

(calculé au pouvoir d'achat de 1983)

² salaire brut selon enquête sur les salaires de l'OFIAMT, estimation pour 1983



Grafik Frick

gp. Le salaire horaire moyen s'élevait en Suisse à 17 fr. 50 en 1983. En 1945, il tournait autour de 2 fr., ce qui représente 7 fr. en pouvoir d'achat d'aujourd'hui. Le salaire réel a donc augmenté de 150 pour cent. Durant la même période, la durée du travail est tombée de 48 à 44 heures, soit de 10 pour cent. Cela signifie que l'augmentation de la productivité a été utilisée dans une très large mesure pour augmenter les salaires et dans une faible mesure pour réduire la durée du travail.

Durées hebdomadaires du travail dans l'industrie suisse (1820–1985)

Durée maximum légale	Année	Durée moyenne
78 enfants	1820	90–96
	1837	
	1848	
65 (loi sur les fabriques)	1877	78–84
	1895	
	1901	
	1905	
64	1911	59
	1920	
48	1929	48
	1958	
46	1966	44,8
	1976	
45	1985	43,4 (*)

Source: B. Dommen: *Industrialisation and Liberty. Labour and Society*. 1980, 331, modifié et (*) complété.

Durées hebdomadaires du travail dans l'industrie, les arts et métiers et des entreprises données de services
(Etat: 1.2.1987)*

*) Durées du travail définies par des CCT, règlements, lois, etc; seulement des conventions importantes.

Branche, entreprise	Champ d'application, région	Travailleurs concernés environ	Nombre d'heures hebdomadaires			Diminution contractuelle Nb. h dès le	Remarques
			jusqu'à 40 h	40 ½ - 44 h	plus de 44 h		
Industrie des machines et métallurgie (ASM/FTMH)	CH	114 750		41		40 1.1.88	
Industrie horlogère	CH	33 700		41		40 1.1.88	
Décolletage	CH	3 000		42		41 1.1.88 40 1.1.91	
Secteur USM (constr. métall., artisans sur métaux, installations, etc.)	div.			43		42 1.1.88 41 1.1.90	
Isolation ASMI, installateurs en électricité	div.			42			
ferblanterie, chauffage, aération	div.			42 ¾-44		42 1.1.89	Ferblantiers-installateurs
Carrosserie USIC	CH	5 000		43		42 1.1.88	
Voitures UPSA	div.	14 000		40 ½-44	46-52		Ateliers Stations d'essence
Chimie Bâle + contrats annexes, Fribourg, Monthey	div.	22 000		42		41 1.1.88 40 1.1.89	
Chimie Genève (Firmenich, Givaudan)	GE	1 850		41		40 1.1.88	
Div. entreprise de la chimie (Siegfried, Lonza e. a.)	div.	3 000		42			
Industrie du papier	CH	4 000		42			
Industrie du carton (Deisswil, Niedergösgen, etc.)	div.	700		42			
dito (Weinfelden et autres)	div.	300	40				
Industrie du coton	CH	2 000		42 ½		42 1.1.88	
Industrie du lin	CH	650		42 ½		42 1.1.88	

Branche, entreprise	Champ d'application, région	Travailleurs concernés environ	Nombre d'heures hebdomadaires			Diminution contractuelle Nb. h dès le	Remarques
			jusqu'à 40 h	40 ½ – 44 h	plus de 44 h		
Industrie de la laine	CH	550		42			
Blanchiment	CH	1 100		43		42 ½ 1.1.88 42 1.1.89	
Industrie fibres synthétiques (Viscosuisse)		3 000		42		41 1.1.88	
do. (Ems-Chemie)		1 800		43		42 1.1.88	
Ind. de la chaussure	CH	4 800		43		42 ½ 1.1.88	A choix 42 ½ Ø (min. 40 ½-max. 44 ½)
Industrie du vêtement	CH	20 000		43			
Vêtements femmes, garçons et fabriques de sous-vêtements	CH	400		44		43 88	
Cordonniers, cordonniers orthopédistes	CH	400		44			
Selleries, décoration d'intérieur	CH	200			44 ½	43 ½ 88 43 89	
Articles de voyage et ind. du cuir	CH	600		43			
Ateliers de tailleurs	CH	400			45		
Brasseries	CH	3 900		42			Chauffeurs 46 h
Industrie du chocolat (chocosuisse)	CH	5 200		41			Durée moyenne du travail
Fabriques de soupes, alimentation (Maggi, Knorr)	CH	1 250		41			
Ind. des conserves (Hero, Findus, etc.)	CH	1 175		41 ½-42			
Grandes boucheries, prod. carnés (Bell etc.)	BS/ZH	500		42			Sans le personnel de vente
Ind. du tabac, cigarettes, cigarres		1 300	40				Trav. en équipes 37 ½ h Ind. du cigarre (AG/LU) 42 h.
Imprimeries, arts graphiques, reliure		16 000	40				Trav. en équipes 37 ½-38 ½ h. Trav. de nuit (presse Suisse romande) 32-34 h. reliure, régional 42 h.

Branche, entreprise	Champ d'application, région	Travailleurs concernés environ	Nombre d'heures hebdomadaires			Diminution contractuelle Nb. h dès le	Remarques
			jusqu'à 40 h	40 ½ - 44 h	plus de 44 h		
Industrie du bois	CH	9 000		43 ½			
Industrie du meuble	CH	3 000		43			
Industrie des liants	div.	1 900		42-44			
Produits en ciment	div.	1 700		43			
Tuileries	CH	1 700		42 ½			
Céramiques	CH	1 300		42 ½			
Verre	CH	700		41		40 1.1.88	
Construction proprement dite	CH	160 000		42 ½			Moyenne annuelle Eté (davantage de pers. occupées) 44 ½-47 h, régions montagne encore plus. TI et grandes agglomérations 43 h
Menuiseries	CH alémanique et TI CH romande	25 000		43-44			
				42-43 ½			
Plâtriers-peintres	CH alémanique et TI Ch romande	16 000		43 ¼		42 ⅔ 1.1.88	Moyenne annuelle do.
				42-43			
Horticulture	CH	11 000			47 ½		
Energie (EE + gaz)		21 000		42-43			Petites entrepr. jusqu'à 44 h. GE + TI: 40 h
Coiffeurs	CH	9 000			45-46		Localités de plus de 2000 hab.: 45 h env.
Migros (production et vente)	CH	58 000*		41		40 1.1.89	*dont plus de 24 000 à temps partiel: Davantage h./régions
Coop (production et vente)	CH	38 000*		42			*Grand nb. emplois à temps partiel

Branche, entreprise	Champ d'application, région	Travailleurs concernés environ	Nombre d'heures hebdomadaires			Diminution contractuelle Nb. h dès le	Remarques
			jusqu'à 40 h	40 ½ – 44 h	plus de 44 h		
Usego (centrale)		2 900		44		43 1.1.88 42 1.1.90	42 ½ dès le 1.1.89
Transports routiers ASTAG	BE	7 000			48		Heures supplémentaires courantes
Entreprises transport							
Taxi					53		
Transport voyageurs (Courtes distances, entr. concessionnaires; entr. transp. locales)	div.	7 200		42			Moins selon lieu; en partie 38 h. de conduite effective
Entr. transp. aériens (personnel au sol)	ZH, BS, GE	9 500		42-43			
Services publics Conf. (y compris PTT, CFF, douanes, frontières, etc.)	CH	135 000		42			Horaires irréguliers pour CFF, PTT, douane, etc. PTT: env. 806 000 h. supp. depuis 1982.
Cantons	GE, TI ZH, BS, SH, VS, NE autres	183 000	}	40 ½		40 1.1.88	Partiellement écarts pour certaines catég. de pers. Souvent écarts vers le haut pour pers. des hômes, institutions et pers. agricole (AR, AI, TG jusqu'à 50 heures)
				42-42 ¼			
				43-44			
Communes	Canton TI Le Locle, Lancy, Meyrin, Vernier Ville de Genève La Chaux-de-Fonds autres	164 000	}	40		40 1.1.88	Assez grandes communes
				40			
				40 ½ 41 41 ¼-44			En général: en même temps que les cantons

Remarque générale: le nombre des salariés concernés est en principe plus élevé que celui des salariés directement assujettis à une CTT, mais inférieur au nombre total des salariés de la branche.

Durée du travail: comparaison sur dix ans

tr. Comme le relève la statistique des travailleurs victimes d'accidents publiée par l'OFIAMT, la durée du travail hebdomadaire a malgré tout évolué de façon significative au cours des dix dernières années.

Heures de travail hebdomadaires (sans heures supplémentaires)	Industrie et artisanat ¹ 4 ^e trimestre			Construction ¹ 3 ^e trimestre	
	1976	1981	1986	1976	1986
10 à moins de 40	2,9	3,9	5,4	0,9	0,9
40 à moins de 42	5,4	6,3	21,6	1,9	1,3
42 à moins de 44	16,1	31,7	41,6	4,7	18,9
44 à moins de 46	57,1	49,5	27,4	36,4	44,9
46 à moins de 48	10,2	5,4	2,4	28,8	28,4
48 à moins de 50	1,8	1,1	0,5	1,6	2,2
50 et plus	6,5	2,1	1,1	25,7	3,4

¹ En pour-cent des personnes occupées

La catégorie des moins de 40 heures n'est pas très représentative: elle comprend en effet le travail à temps partiel dont l'importance va en croissant. Vu les variations saisonnières particulièrement importantes en hiver dans le domaine de la construction, les chiffres pris en considération pour ce secteur sont ceux du troisième trimestre.

Les durées du travail très élevées ont fortement régressé, alors que la tendance générale va de plus en plus vers la semaine de 40 heures. Le tableau montre bien la nécessité de l'initiative lancée par l'USS en faveur de la semaine de 40 heures: il y va d'accorder à tous les salariés des durées du travail acceptables. Lorsque ces durées sont relativement longues, l'initiative prévoit une adaptation progressive, ce qui doit permettre d'éviter des réductions de salaires; les patrons n'auront ainsi plus aucune raison sérieuse de se lamenter sur des conséquences économiques soi-disant insupportables de l'initiative.

Service de presse USS (24.6.1987)

Comparaisons internationales

Durée du travail sur le plan international

Les Suisses travaillent très longtemps

tr. Il ressort des données statistiques publiées par les associations d'employeurs ouest-allemandes que le temps de travail annuel (soit après déduction des vacances et jours fériés) des *travailleurs de l'industrie* des pays industrialisés de l'Europe de l'Ouest, du Japon et des Etats-Unis atteignait *en 1986* les valeurs suivantes (en heures):

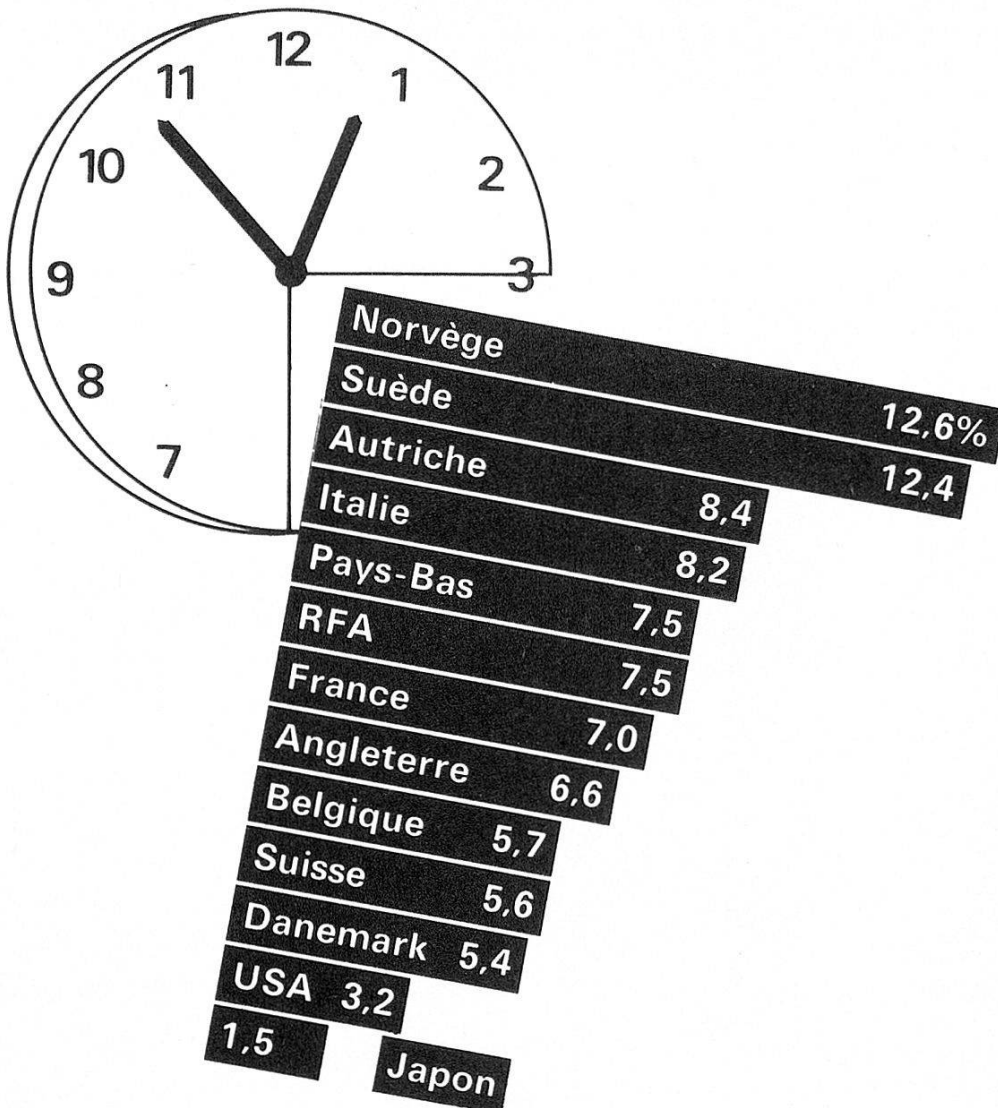
RFA	1708 heures	Espagne	1800 heures
Pays-Bas	1740 heures	Danemark	1816 heures
Belgique	1748 heures	Norvège	1848 heures
Autriche	1751 heures	Grèce	1864 heures
France	1771 heures	Irlande	1864 heures
Italie	1776 heures	Etats-Unis	1912 heures
Grande Bretagne	1778 heures	<i>Suisse</i>	<i>1913 heures</i>
Suède	1792 heures	Portugal	2025 heures
Finlande	1792 heures	Japon	2156 heures
Luxembourg	1792 heures		

On constate donc que la Suisse est, après le Portugal, le pays d'Europe occidentale qui a l'horaire annuel de travail le plus chargé. Les Japonais travaillent encore plus, mais plus pour très longtemps. Le gouvernement japonais a en effet fait savoir que la semaine de 40 heures allait probablement être introduite le 1^{er} avril 1988.

Service de presse USS
(10.6.1987)

Absentéisme

Heures d'absence par ouvrier en % du temps de travail annuel (état 1985)



Les Scandinaves champions de l'absentéisme

Les travailleurs de l'industrie norvégiens et suédois détiennent le record de l'absentéisme. Selon les statistiques, plus de douze pour cent de l'horaire de travail sont perdus dans ces deux pays pour cause de maladie, d'accident, etc. En Suisse, les heures d'absence représentent seulement 5,6 pour cent, c'est-à-dire moins de la moitié. Les ouvriers japonais sont les plus assidus au travail; cela tient peut-être aux habitudes en vigueur au pays du soleil levant, où il n'est pas rare de voir les travailleurs demander que les jours d'absence soient déduits de leurs vacances. (graphique: Globus)

Une comparaison internationale:

Durée du travail, vacances, âge de la retraite

USS. *L'Institut Syndical Européen (ISE)*, dont le siège est à Bruxelles, a publié un nouveau rapport sur les «négociations collectives en Europe occidentale en 1986 et perspectives pour 1987». Il contient entre autres des tableaux très instructifs sur la durée du travail légale et conventionnelle, sur les vacances ainsi que sur l'âge légal de la retraite dans 20 pays d'Europe occidentale. Les chiffres suivants ont été établis pour l'année 1986:

Pays	Durée du travail hebdomadaire		Vacances		Age de la retraite	
	loi	convention	loi ¹ semaines (S)	convent. jours (J)	hommes	loi femmes
Autriche	40	37-40	5 S	5 S	65	60
			6 S après 25 années de service			
Belgique	40	36-40	4 S	4-5 S	65	60
Chypre	-	36-40	-	42 J	65	60
Danemark	-	37,5-40	-	5 S	67	67
Espagne	40	39-40	30 J	4,5-5 S	65	65
Finlande	40	35-40	5 S	5-6 S	60-65	60-65
France	39	35-39	5 S	5-6 S	60	60
Gr.-Bretagne	-	35-40	-	4-6 S	65	60
Grèce	41	35-40	4 S	4 S	65	60
Irlande	48	35-40	3 S	4 S	65	60
Islande	40	37-40	3 S + 4 J	3 S + 4 J	65-70 ²	65-70 ²
Italie	48	36-40	-	4-6 S	60-65 ³	55-65 ³
Luxembourg	40	37-40	5 S	25-29 J	65	60
Malte	40	40	4 S	4 S	61	61
Norvège	40	40	4 S + 1 J	4 S + 1 J	67	67
Pays-Bas	48	36-40	3 S	5 S	65	65
Portugal	48	42	30 J	4,5-5 S	65	62
R.F.A	48	38-40	3 S	5-6 S	65	60
Suède	40	36-40	5 S	5-8 S	65	65
Suisse	45*	40-45	4 S	4-5 S	65	62

¹ Il s'agit du «congé annuel de base», qui ne tient pas compte de réglementations particulières

² secteur privé: 70 ans; secteur public: 65 ans

³ secteur privé: 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes; secteur public: 65 ans pour tous

* En vertu de la loi sur le travail, la durée maximale légale du travail est de 45 heures pour les travailleurs des entreprises industrielles, du personnel de bureau, des employés techniques et des autres employés y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail. Pour les autres catégories de travailleurs soumis à la loi sur le travail, la durée maximale est de 50 heures; pour certains groupes d'entreprises et de travailleurs, il est possible par voie d'ordonnance d'autoriser des durées hebdomadaires de travail allant jusqu'à 60 heures.

Service de presse de l'USS (27.5.1987)

Bibliographie

Peter Anselm Görres, «Die Umverteilung der Arbeit», Beschäftigungs-, Wachstums- und Wohlfahrtseffekte einer Arbeitszeitverkürzung, Campus-Verlag Frankfurt, 1983, 216 S.

OECD, «Réduire le temps de travail», Un dilemme pour les partenaires sociaux, Paris 1984, 113 pages.

Yves Barou, Jacques Rigaudiat, «Les 35 heures et l'emploi», la Documentation française, Paris 1983, 287 pages.

Hans Mayr, Hans Janssen (Hrsg.), «Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung», Wissenschaftler und Gewerkschafter zur 35-Stunden-Woche, Bund-Verlag Köln, 1984, 348 S.

Bureau international du travail, «The reduction of working time», par Rolande Culliver, Genève 1984, 150 pages.

Stephan Burgdorff, Werner Meyer-Larsen (Hrsg.), «Weniger Arbeit», Die Überlebenschance der Industriegesellschaft, Spiegel-Buch, Rowohlt, Reinbek-Hamburg 1984, 189 S.

Ronald Schettkat, «Generelle Arbeitszeitverkürzung», Gesamtwirtschaftliche Kosten- und Beschäftigungswirkungen, Wissenschaftszentrum Berlin, Abteilung IIM/LMP 84-2, 1984, 108 S.

Christoph Müller, «Die Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitreduktion», Gewerkschaftliche Rundschau, SGB, Bern, 1985, Nr. 5

Mario Helfert, «Arbeitszeitverkürzung, Produktivitätsentwicklung und Beschäftigung; modelltheoretische Beziehungen», WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 1983, Nr. 10

Wolfgang Lecher, «Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik im internationalen Überblick», WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 1983, Nr. 4

Hartmut Küchle, «Kapitalrentabilität, Weltmarktkonkurrenz und Arbeitszeitverkürzung», WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 1984, Nr. 11

Gerhard Brosius, «Beschäftigungswirkungen der Wochenarbeitszeitverkürzung in Hamburg», WSI-Mitteilungen, Düsseldorf, 1987, Nr. 3

Ullrich Heilemann, «Zu den Beschäftigungs- und Verteilungswirkungen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit», in «Sozialer Fortschritt», 1984, Nr. 5

Thomas Ebert, «Was kostet die Verkürzung der Wochenarbeitszeit?», Anhaltspunkte für die Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme, Soziale Sicherheit, 1984, Nr. 3

Initiative populaire fédérale

pour la réduction

de la durée du travail

publiée dans la Feuille fédérale le 27 septembre 1983

Les citoyennes et citoyens soussignés ayant le droit de vote demandent, en vertu de l'article 121 de la constitution fédérale et conformément à la loi fédérale du 17 décembre 1976 sur les droits politiques, art. 68s, que la constitution soit complétée comme il suit:

Article 34ter, alinéa 3 (nouveau)

- ³ La loi pourvoit à la réduction par étapes de la durée du travail, en vue d'assurer aux travailleurs une part équitable de l'accroissement de la productivité dû au progrès technique et de créer des conditions de plein emploi.

Dispositions transitoires art. 19 (nouveau)

- ¹ Pour les travailleurs auxquels s'applique la loi sur le travail ou l'ordonnance sur les chauffeurs, la durée maximum de la semaine de travail est réduite de deux heures à l'expiration d'un délai d'une année dès l'adoption de l'article 34ter, alinéa 3. Elle sera ensuite à nouveau réduite de deux heures chaque année jusqu'à ce qu'elle atteigne quarante heures.
- ² Pour les travailleurs auxquels s'appliquent la loi sur la durée du travail, la loi fédérale sur le statut des fonctionnaires ou les dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs selon l'article 27 de la loi sur le travail, la durée moyenne de la semaine de travail subit une réduction identique.
- ³ La réduction de la durée du travail, telle qu'elle résulte de l'application des premier et deuxième alinéas, ne peut entraîner pour les travailleurs intéressés une diminution de leur revenu salarial hebdomadaire.
- ⁴ Toute réduction supplémentaire de la durée du travail par la loi demeure réservée.