

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 86 (1994)

Artikel: Réduction de la durée du travail "en attendant Godot" à Montreux
Autor: Anliker, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386485>

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: 25.11.2024

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

Les ateliers de travail ont travaillé!

Lors du dernier Congrès ordinaire de l'USS, des ateliers de travail furent constitués dans le but, tout en échappant aux contraintes «congressistes»

qui reviennent à prendre des décisions à la pelle et à voter tant en plus, de creuser en toute liberté d'esprit certains thèmes, certes généraux, mais tout autant de poids. Ces ateliers se réunirent donc, et travaillèrent. Ci-après, le compte-rendu de leurs travaux.

Réduction de la durée du travail «En attendant Godot» à Montreux

Dans le cadre du Congrès de l'USS à Montreux, quelque 70 syndicalistes, en grande majorité des hommes, ont cherché à savoir s'il était possible de venir à bout du chômage et de renouer avec le plein emploi; ils se sont aussi interrogés sur les voies à emprunter pour se rapprocher de cet objectif syndical. L'exercice visait à bâtir des modèles utopiques et à formuler des propositions pour une stratégie syndicale. Dans les faits, les participant(e)s ont surtout débattu des bases et des conditions d'une telle stratégie.

Si l'objectif du plein emploi a fait l'unanimité, la notion même de plein emploi a divisé les participant(e)s. Ces derniers se rallient cependant tous à

deux éléments d'analyse: il y a (ou il y aurait) suffisamment de travail, mais celui-ci est inégalement réparti, comme le sont aussi le travail salarié et le travail non rémunéré. Pour réaliser un partage plus juste, il faut d'une part réduire la durée du travail et, d'autre part, repenser le partage des activités de prise en charge. Tout le monde était d'accord jusque là, mais les divergences n'ont pas tardé à se manifester par la suite.

Quand peut-on parler de plein emploi?

Le terme de plein emploi a donné lieu à différentes définitions. Pour certains, l'emploi reste synonyme de travail salarié alors que pour d'autres, il devait s'étendre au travail non rémunéré de prise en charge, c'est-à-dire, familial et ménager. Si l'on opte pour la seconde définition, toutes les personnes vivant en Suisse sont, en partie du moins, occupées. Mais, les femmes qui se dédient pleinement à leur famille et qui y consacrent bien

souvent plus d'heures de travail que ce que représente un horaire de travail normal souhaitent être déchargées d'une partie de ce travail pour pouvoir mener une activité professionnelle. Dans la hiérarchie des valeurs, le travail salarié est manifestement mieux considéré en Suisse que le travail bénévole. La «professionnalisation» de ce type de travail, tel qu'elle se pratique en Suède par exemple (la prise en charge y est majoritairement extra-familiale et la majorité des mères travaillent) a été contestée par les participant(e)s. Le deuxième point de désaccord qui se rattache à la notion de plein emploi concerne l'adjectif «plein». Faut-il considérer l'occupation à temps partiel de toute la population désireuse de travailler comme une situation de plein emploi ou ne peut-on parler de plein emploi que si tout le monde a un poste à temps complet?

■ Comment réduire le temps de travail?

Les participant(e)s étaient tout autant partagés sur la question de la réduction du temps de travail. Si tout le monde reconnaît le bien-fondé et la nécessité d'une telle mesure pour le marché de l'emploi, ses modalités et ses conséquences financières ont donné lieu à une vive controverse. On peut distinguer au moins six voies différentes pour réduire le temps de travail:

1. Réduction de l'horaire de travail hebdomadaire.
2. Réduction du nombre de jours travaillés par semaine.
3. Allongement des vacances.

4. Abaissement de l'âge de la retraite.
5. Octroi de congés pendant la vie active: congé de formation ou congé de formation continue, congé de prise en charge.
6. Fixation d'une durée de travail annuelle que le/la salarié(e) pourrait, dans une certaine mesure, répartir à son gré. Si la durée annuelle est inférieure à la somme des durées hebdomadaires, cette flexibilisation équivaldrait aussi à une réduction du temps de travail.

Inutile de dire qu'aucun consensus n'a pu se faire autour d'une forme optimale de réduction du temps de travail. Les divergences les plus importantes opposent les branches. Un représentant de l'Union-PTT s'est prononcé contre la réduction du temps de travail hebdomadaire, jugeant qu'elle n'apportait rien et que seul un allongement des vacances pouvait avoir un sens. Pour une déléguée de la FTMH, la durée de travail hebdomadaire n'est pas importante, la seule chose qui compte étant l'abandon du travail de nuit et du dimanche. A cet argument, les représentant(e)s du secteur public n'ont pu réagir qu'en secouant la tête. Vu l'impossibilité de trouver un terrain d'entente sur la question des modalités, nous passerons en revue les six modèles proposés.

■ 5×7, 4×8, 4×6?

La réduction du temps de travail hebdomadaire, – tout le monde est tombé d'accord sur ce point – ne peut exercer de réel effet sur l'emploi (pour autant qu'elle ait un effet) que si elle est radicale. Dans les années 80

(la conjoncture était au beau fixe) on a pu constater qu'il était possible de compenser une réduction de l'ordre de cinq à dix pour cent par les gains de productivité, en particulier lorsque la réduction du temps de travail se conjugait à une flexibilisation de l'horaire journalier et/ou hebdomadaire. Du coup, la revendication de la semaine de 35 heures, déjà présente dans le document de préparation destiné à l'atelier de travail, était dans l'air: 35 heures, ce sont 5x7 heures, ont tôt fait de calculer les forts en maths. On leur a aussitôt rétorqué que rien ne servait de raccourcir la durée de chaque jour travaillé et qu'il fallait au contraire réduire le nombre de jours de travail par semaine. Le passage à la semaine de 4 jours par exemple représenterait un réel progrès. Cette solution a donné lieu à un autre calcul: 4 fois 8 font 32. Luttons donc pour la semaine de 32 heures! Si la mesure n'est pas suffisante, il faut ramener l'horaire quotidien à 6 heures (pour dégager du temps pour les tâches ménagères et de prise en charge), et l'on aboutit ainsi à la semaine de 24 heures. Personne ne s'est toutefois aventuré plus loin encore.

Plus de vacances pour lutter contre le stress

L'exigence d'un allongement des vacances émane principalement de la branche des services. Car, là où il faut accomplir un certain volume de travail dans un temps donné, une réduction de l'horaire hebdomadaire aurait pour unique effet d'accroître le rythme de travail individuel. Le stress augmenterait alors dans les mêmes proportions que la productivité et la

réduction resterait sans effet sur l'emploi. L'allongement des vacances en revanche obligerait à engager du personnel supplémentaire, affirment les partisans de cette mesure. Le même argument a été avancé en faveur de l'abaissement de l'âge de la retraite, une solution qui présente l'avantage le plus grand puisque le bénéficiaire personnel serait supérieur pour les travailleuses et travailleurs. Combien de personnes se sentent en effet complètement usées à soixante ans et n'aspirent rien tant qu'à prendre leur retraite.

Des congés pour se ressourcer différemment

L'argument de l'épuisement n'a pas été contesté par les partisans de congés pendant la vie active, mais ces derniers entendent lutter avec d'autres armes contre le sentiment de s'être usé au travail. Ils préconisent, pour agir sur l'emploi, l'octroi de congé, sous la forme de congés parentaux ou de congés sabbatiques, déjà couramment pratiqués dans certains pays ou certaines branches. Pour que les travailleuses et travailleurs en fassent réellement usage, ils doivent avoir la garantie de retrouver leur emploi.

Cette solution présente un intérêt pour les femmes qui souhaitent se consacrer pleinement aux tâches éducatives pendant une période limitée (et pour les hommes qui désirent se consacrer à leur famille), par exemple lorsque leurs enfants sont petits. La formule est aussi intéressante dans les branches où l'usure est une menace en permanence pour les salarié(e)s (pensons en premier lieu aux profes-

sions pédagogiques à tous les échelons (du jardin d'enfants jusqu'à l'université) ainsi que pour les personnes qui souhaitent changer de profession à un âge «avancé» et qui sont donc tributaires, à cet égard, d'un congé de recyclage payé.

La flexibilisation: arrangements privés sans les syndicats

Fixer un temps de travail annuel à aménager individuellement est une formule attractive tant pour les salarié(e)s que pour les employeur(e)s. Reste à savoir si elle exercerait un réel impact sur l'emploi. N'y a-t-il pas lieu de craindre en effet que, sous couvert de la «flexibilisation», les employeur(e)s ne cherchent qu'à fortement accroître la productivité? Ce risque est d'autant plus grand si les travailleuses et les travailleurs ne peuvent organiser librement leurs horaires, mais doivent être disponibles au pied levé (travail à l'appel).

Les divergences qui ont opposé les participant(e)s sur la question de la réduction du temps de travail étaient telles, que plusieurs d'entre eux se sont finalement réfugiés derrière la formule «flexibilisation de la réduction du temps de travail», ce qui signifie que l'on abandonne l'idée d'une stratégie unitaire et que chacun accommode la réduction du temps de travail à sa sauce. Cette optique n'a pas manqué d'irriter les syndicalistes de la vieille garde qui jugent que la flexibilisation mine tout travail syndical, toute lutte pour imposer des revendications. Chaque fois que nous soumettons nos doléances aux patrons, ce ne sont pas les bonnes revendications

et ce n'est pas le bon moment. Si tout le monde se met à chercher le salut dans des arrangements privés avec les employeur(e)s, comment le syndicat pourra-t-il encore imposer de meilleures conditions de travail pour tous?

Le travail à temps partiel: un poids variable

Cette question a surgi aussi dans le débat sur le modèle du temps partiel et sur les conséquences financières de la réduction du temps de travail. Pour beaucoup de représentant(e)s syndicaux, le temps partiel reste un thème difficile. A leurs yeux, les personnes occupées à temps partiel ne sont pas vraiment des travailleuses ou travailleurs à part entière: cette conception n'est pas étrangère au fait que dans de nombreuses branches (surtout dans le secteur secondaire), on recourt le plus souvent aux temps partiels pour «dépanner» en période de pointe. Ces auxiliaires ont généralement un degré d'organisation assez faible et les syndicats n'ont donc guère de raisons de leur accorder une attention particulière. Dans d'autres branches au contraire (surtout dans les services publics et dans une partie de la branche des services) les salarié(e)s à temps partiel font partie de l'effectif fixe. Ils sont motivés au travail, occupent en partie des postes de cadres, sont engagés dans le mouvement syndical et sont des professionnels reconnus de leurs collègues et des employeur(e)s. Ils revendiquent principalement les mêmes droits que ceux dont bénéficient les travailleuses et travailleurs à temps complet, avant tout dans le domaine de la sécurité sociale (protection de l'emploi, garantie des rentes,

de l'allocation de chômage etc.). Tandis que certains syndicats comptent parmi leurs membres une proportion relativement importante de travailleuses et travailleurs à temps partiel et défendent leurs revendications, d'autres fédérations tentent au contraire, consciemment ou non, de les marginaliser. Le consensus sur cette question constitue cependant une condition sine qua non pour rétablir le plein emploi.

Réduction partielle du salaire: pas de solution unitaire possible

Des divergences par branche se sont aussi fait jour sur la question des finances: celui qui peut concevoir un temps partiel entrevoit mieux une réduction du temps de travail assortie d'une baisse de salaire. Dans les domaines où les salaires se situent déjà à la limite inférieure, les concessions salariales ne peuvent de toute évidence constituer un objet de négociation pour les syndicats. Et là, rien ne sert de déclarer que les coupes salariales ne toucheraient pas les bas revenus, pas plus qu'il n'est utile de reprocher des «hauts revenus» à ceux qui sont disposés à accepter une baisse de salaire. En clair, il a été impossible d'aboutir à une solution syndicale d'ensemble qui rallie toutes les fédérations...

Dans l'attente d'une réponse concrète

L'atelier de travail aurait dû déboucher sur des propositions de revendications concrètes à traduire ensuite en termes d'actions ou de stratégies syndicales. La discussion a pris un tout autre tour et montre que, pour pouvoir renouer avec le plein emploi, les syndicats doivent surmonter leurs divisions de branche et trouver un consensus minimum qui aille plus loin qu'une simple condamnation du chômage. Cet atelier «sur le plein-emploi» était conçu comme une pièce en trois actes (introduction, développement et dénouement.) Mais les acteurs ont joué une autre pièce. Après le remarquable exposé d'introduction des deux spécialistes Serge Gaillard (USS) et Hans Schäppi (SIB), l'analyse et l'appréciation des problèmes qui auraient dû intervenir au second acte, c'est-à-dire dans la discussion en plénum, n'a pas eu lieu et n'a donc pu déboucher sur la formulation d'une solution au troisième acte. Il s'est vite avéré au fil de la discussion en plénum, que la formulation de revendications communes ne serait guère possible, si bien que le troisième acte n'a été ni plus ni moins qu'une répétition abrégée de l'énoncé du premier acte. Nous n'étions donc pas en présence d'une pièce dramatique qui s'achemine vers un dénouement. Ce à quoi nous avons assisté s'apparente plutôt au grand classique en deux actes «En attendant Godot», action dramatique qui ne connaît pas de conclusion et qui renvoie le spectateur au point de départ à la fin du deuxième acte. Comme dans la pièce de Beckett où Godot ne vient pas, l'attente d'une réponse à la question «Le plein emploi est-il possible?» n'a pas été com-

blée à Montreux. Aucun angle d'attaque n'a pu être retenu pour développer une stratégie de lutte pour le plein emploi.

■ Les certitudes

En conclusion, il nous reste deux certitudes: nous savons tout d'abord qu'il y a mieux à faire que de payer des gens à ne rien faire et qu'il faut donc réduire le temps de travail pour agir sur l'emploi. Nous savons aussi qu'un accroissement de la productivité n'a d'autre effet que de gonfler les bénéfices s'il ne s'accompagne pas d'une hausse des salaires ou d'une réduction du temps de travail. Vu les obstacles auxquels se heurte l'introduction de la semaine de 35 heures dans certaines branches, il apparaît indispensable d'agir sur le levier politique.

Peter Anliker

■ Réforme des syndicats

■ Et pourtant, ça bouge...

«Nous avons aujourd'hui une occasion historique de réformer le mouvement syndical par la base, à partir de projets concrets sur le terrain.». Consacré à un sujet brûlant, l'atelier de travail, sobrement intitulé «La réforme des syndicats» a drainé les congressistes en grand nombre. Les participant(e)s ont défendu des points de vue variés, allant de la résignation à la volonté de passer tout de suite à l'action.

«J'ai la ferme conviction que des changements auront lieu dans les prochaines années» a d'emblée déclaré Werner Rupff, secrétaire du SIB. «Dans quatre ans, le Congrès de l'USS comptera moins de fédérations représentées, tout simplement parce que nous serons bientôt à court de ressources. Ce sont des raisons économiques qui nous contraignent au changement». Dans son analyse, Werner Rupff n'a sans doute pas entièrement tort.

■ La régionalisation a la cote

L'atelier s'est ouvert sur les exposés des représentant(e)s de six fédérations qui ont présenté les modèles de réforme de leurs syndicats. Comme l'a souligné Andi Rieger du SIB, ce