

La réduction du temps de travail

Je vais évoquer le contexte général sous deux aspects. Le premier concerne la situation de l'égalité entre hommes et femmes : la marche vers l'égalité est en panne. Depuis milieu années 1990, l'écart moyen de salaires entre hommes et femmes en Europe ne diminue plus. Le taux d'emploi des femmes continue d'y progresser (57,2%), mais la qualité de leurs emplois reste un gros problème. La ségrégation sectorielle ne baisse pas, et même augmente dans certains pays. La présence des femmes dirigeantes stagne dans les entreprises et ne progresse que très lentement au niveau politique.

Le partage des tâches domestiques dans la vie privée reste très inégal. La fameuse «conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée» (terme d'apparence neutre mais censé concerner surtout les femmes) est plus que difficile, comme en témoigne la chute importante du taux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants à charge (moins 13,6 points en moyenne), ainsi que la prépondérance des femmes dans l'emploi à temps partiel.

À ce premier aspect, se superpose le contexte de la crise globale, à laquelle les réponses ne peuvent pas se réduire à la relance de la croissance, comme le discours dominant tente de nous le faire croire. La crise est à la fois financière, économique, écologique, sociale: elle résulte d'un modèle de développement basé sur le productivisme, l'accroissement continu de la production de biens, sans souci pour l'épuisement des ressources de la planète, avec comme seul critère la recherche de rentabilité à court terme. Il est indispensable de remettre en cause ce modèle de société, de production et de consommation, et de changer radicalement de politiques pour réaliser une société tournée vers la satisfaction prioritaire des besoins sociaux, respectueuse de l'environnement et plus juste. C'est-à-dire préoccupée de la réduction des inégalités sociales, et

Christiane Marty

Christiane Marty est membre du Conseil scientifique d'Attac et animatrice de la Commission Genre. Professionnellement, elle est ingénieure chercheuse. Son article repose sur une présentation pour le congrès USS 2009 à Berne.

entre hommes et femmes. Dans ce contexte de crise, marqué notamment par une augmentation du chômage, il est urgent de remettre en première ligne le partage de l'emploi, ce qui renvoie à la réduction du temps de travail (RTT).

À travers ces deux constats, mon



propos ici est de défendre l'idée de la RTT qui représente une condition pour un plein emploi par le partage équitable du travail entre tous et toutes, mais qui peut aussi être un outil pour la réduction des inégalités hommes-femmes, à condition d'en porter clairement l'exigence dans la mise en œuvre de la RTT.

De plus, la RTT porte un questionnement sur la qualité de vie et une reformulation du modèle de société et des valeurs que nous souhaitons défendre.

RTT en tant qu'outil pour l'égalité hommes-femmes

Avoir un emploi est une condition nécessaire à l'autonomie financière des femmes, et donc à l'égalité hommes-femmes même si elle n'est pas suffisante. Avoir un emploi correspond de plus au souhait des femmes : parmi les femmes au foyer, c'est le souhait de 6 femmes sur 10.

Or la différence des rôles attribués par la société aux hommes et aux femmes entraîne un rapport différent à l'emploi pour les hommes et les femmes. Il existe encore aujourd'hui une alternative ›emploi ou non‹ pour les femmes, alternative qui ne se pose pas pour les hommes. L'accès à l'emploi pour les femmes dépend beaucoup de l'existence ou non de structures d'accueil des enfants. Lorsque les femmes sont en emploi, c'est partout selon des modalités différentes de celles des hommes (secteurs, emplois moins qualifiés, moins payés des femmes), en particulier modalités différentes de temps de travail: l'emploi à temps partiel (TP) est féminin à 80 pour cent en Europe. Dans cet emploi, se retrouvent surtout 2 catégories: soit les femmes ›choisissent‹ le TP mais c'est le plus souvent un ›choix sous contrainte‹ par manque de solutions pour la garde des enfants. Soit il s'agit d'un TP imposé par l'entreprise, c'est du ›sous-emploi‹, donc du chômage partiel. Caractéristique d'emplois peu qualifiés (secteurs des services, grande distribution, etc.), les salaires sont très faibles, et insuffisants.

Le TP a des conséquences très négatives en termes d'inégalités hommes-femmes:

- inégalités de déroulement de carrière, de salaires, de retraite, de droits à la formation,
- et maintien de l'idéologie selon laquelle ce serait aux femmes d'assumer les tâches domestiques et parentales. Selon les rapports successifs du Conseil économique et social (y compris le dernier en date de 2008), c'est le développement du TP qui contribue à augmenter les inégalités hommes-femmes et à précariser de nombreuses femmes, notamment les mères seules.

Le TP a été légitimé par les politiques libérales depuis les années 1980 au nom de la ›conciliation de la vie familiale et professionnelle‹, et favorisé par des politiques publiques d'aides aux entreprises qui le développaient. En réalité il représente pour les employeurs l'instrument idéal de la flexibilité, et il permet de gagner en productivité: une heure de travail à temps partiel est plus productive qu'une heure à temps complet. Le TP est la meilleure parade du patronat pour combattre l'idée de réduction collective du temps de travail, en donnant l'illusion que la possibilité de travailler à TP représente une ›liberté de choix‹. On sait que la mise en avant de la liberté de choix relève de l'affichage systématique de la doctrine libérale. C'est pourquoi il convient de bien démonter le processus du TP et les inégalités qu'il génère pour permettre de mieux poser la légitimité du »temps complet réduit«.

La notion de »conciliation entre vie professionnelle et vie familiale« est hypocrite: les statistiques existantes sur le temps total de travail, c'est-à-dire le travail rémunéré (l'emploi) et non rémunéré (travail domestique et parental) donnent partout les mêmes résultats: le temps total de travail des femmes est presque partout supérieur, ou au mieux égal, à celui des hommes. La décomposition est significative: le temps non rémunéré des femmes est toujours supérieur à celui des hommes, et à l'inverse, les hommes passent plus de temps en travail rémunéré. Ce constat est d'ailleurs également valable dans les pays en développement pour lesquels existent ces données. Il serait donc plus conforme à la réalité de parler de »cumul« des tâches professionnelles et familiales pour les femmes, plutôt que de ›conciliation‹.

C'est ce qui explique que le recours au TP, lorsqu'il n'est pas imposé par l'entreprise, est largement motivé par le sentiment de manque de temps qui vient s'ajouter au manque de solutions pour la garde des enfants.

Le sentiment de manque de temps

Les enquêtes emploi du temps sont rares (et coûteuses). À la suite de la RTT en France, une enquête intitulée ›RTT et modes de vie‹ réalisée en 2001 donne des informations précieuses. Notamment, sur le sentiment de manque de temps, ressenti par les salarié-es à temps complet, femmes mais aussi hommes: la tranche d'âge 30-39 ans est surreprésentée dans le sentiment de manque de temps. Ce sentiment est très lié à la présence d'enfants, notamment petits, et il est plus fort chez les femmes que chez les hommes. Ainsi 56 pour cent des femmes avec enfants de moins de 12 ans déclaraient manquer toujours ou souvent de temps avant la RTT. Chez les hommes, ce pourcentage est de 41 pour cent, plus faible



donc, mais significatif. Chez les personnes sans enfant, le pourcentage de femmes et d'hommes déclarant manquer de temps est moins fort mais loin d'être négligeable: 42 pour cent des femmes et 33 pour cent des hommes. Il existait donc une réelle aspiration à disposer de plus de temps libre. Cette enquête concerne la France, mais on peut supposer que le sentiment de manque de temps n'est pas spécifique à la France, et peut logiquement être plus marqué pour des durées de travail supérieures à 39 heures.

Le recours au temps partiel est une mauvaise réponse au sentiment de manque de temps, puisqu'il ne fait qu'augmenter et figer les inégalités, professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes. Seule une réduction conséquente de la durée du temps de travail est apte à répondre de manière collective à ce besoin de plus de temps, sans pénaliser les femmes. À condition de veiller à y associer la remise en cause de la division des tâches qui s'opèrent toujours au détriment des femmes.

En résumé de ce point

L'emploi, et l'emploi à temps complet est une nécessité pour permettre l'égalité hommes-femmes, même si ce n'est pas une condition suffisante car il faut aussi des conditions sur l'amélioration et les qualifications des emplois des femmes. La RTT est une voie favorable pour permettre aux femmes de se maintenir dans l'emploi à temps plein (réduit) et leur éviter ainsi de recourir au TP, option souvent prise pour disposer de plus de temps et s'occuper des enfants, mais largement responsable des inégalités. La RTT doit notamment permettre en priorité aux femmes qui sont à TP de passer à temps complet. Et elle doit être vue comme l'occasion de poser au sein du couple une remise en question du partage inégal des tâches.

La RTT: justifications économiques

Ces rappels sont importants pour fonder la légitimité de la réduction du temps de travail et montrer qu'il ne s'agit pas d'une utopie. La réduction du temps de travail est une tendance historique depuis le début de l'ère industrielle et du travail salarié. Elle fonde l'idée de progrès social. En France: au début de l'ère industrielle, la durée de travail était de 12 h par jour, puis de 10 heures en 1900, puis la semaine est passée à 40 h avec le Front populaire. En 1982, avec Mitterrand, elle est passée à 39 heures, et finalement à 35 heures en 2002.

La réduction du temps de travail est rendue possible par la progression de la productivité du travail, c'est-à-dire la capacité de produire plus dans un même temps de travail. Ce sont les gains de productivité. De-

puis le début du 19^{ème} siècle, la productivité a ainsi été multipliée par 30, la production par 26, le temps de travail divisé par 2, en même temps que le pouvoir d'achat était multiplié par 5. Lorsque ces gains de productivité sont répartis de manière proportionnelle entre les différents facteurs de production (capital, travail), cela ne modifie pas la répartition de la valeur ajoutée (PIB) entre masse salariale et profits. Deux possibilités existent pour distribuer les gains de productivité d'augmenter aux salarié-es : sous forme d'augmentation des salaires ou sous forme de réduction du temps de travail. (Ce peut aussi être par une combinaison des deux).

Or, depuis les années 1980, les gains de productivité ont servi à rétribuer le capital, sous forme de rente financière, beaucoup plus que la masse salariale, et la ligne de partage entre travail et capital s'est déplacée en faveur du capital : selon le rapport de l'OCDE ›Croissance et inégalités‹ publié en octobre 2008, dans les 15 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose des données complètes, la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée a reculé de 10 points en moyenne au cours de la décennie 1980, passant de 67 pour cent à 57 pour cent (ce qui représente une baisse relative de 15%). Elle a même reculé de 15 points ou plus pour l'Italie, l'Irlande et le Japon. À l'inverse, les dividendes distribués aux actionnaires ont fortement augmenté: en France, de 3,2 pour cent du PIB en 1982 ils sont passés à 8,5 pour cent du PIB en 2007. Il est donc tout à fait juste et économiquement possible de revenir au niveau de partage du début des années 1980, ce qui peut se faire via la réduction collective du temps de travail.

La RTT est un moyen de redistribution des richesses entre capital et travail. Elle est également un moyen de lutte contre le chômage par le partage de l'emploi

En effet, réduire la durée individuelle de travail des salarié-es ne signifie pas diminuer le volume total de travail effectué pour produire les biens et services dans la société, mais signifie que le même volume total de travail sera produit avec une création d'emplois en proportion de la réduction du temps de travail. Le chômage a toujours représenté un outil de régulation pour le capitalisme : un certain niveau de chômage est évidemment bénéfique pour faire pression à la baisse sur les revendications des salarié-es. La RTT, en créant des emplois et en diminuant le chômage, permet d'affaiblir les moyens de pression du patronat.

L'idée de distribuer les gains de productivité sous forme de réduction de temps de travail (plutôt que de salaires permettant de plus consommer) est contraire à l'idéologie qui identifie le progrès à la croissance continue des biens produits et consommés, malgré ses conséquences né-



gatives sur l'épuisement des ressources de la nature. C'est ce productivisme et ses dégâts qu'il faut absolument remettre en cause, et la question de la finalité de la production et de son contenu pour répondre aux besoins sociaux devient centrale aujourd'hui en lien avec l'urgence climatique. La RTT permet de remettre en cause le productivisme et de poser d'autres exigences sous forme de temps pour vivre, pour partager les responsabilités parentales, s'épanouir dans la vie affective, les loisirs, s'investir dans la vie associative, culturelle, politique. Bref, une définition du progrès autre que la croissance.

Mais quelles modalités de RTT?

Le bilan de la RTT en France

La RTT en France a été réalisée sous le gouvernement de gauche, en 2 temps. Lois Aubry 1 et 2. La loi Aubry 1 en 1998 est une loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, elle concernait 385'000 salariés. La loi Aubry 2 en 2002, a marqué l'aboutissement du processus législatif d'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures pour l'ensemble des entreprises.

À aucun moment n'a été posée la question d'intégrer la dimension du genre et de l'égalité hommes-femmes dans les négociations entreprises-syndicats. Sans surprise donc, les résultats n'ont pas été à la hauteur du potentiel qu'avait une telle mesure.

Bilan en termes d'emplois

C'est un bilan contesté car objet d'un enjeu politique. Les statistiques officielles du Ministère du travail donnent 350'000 emplois créés, d'autres études font état de 500'000. Mais comme le note Michel Husson, la vraie question est plutôt de comprendre pourquoi une réduction du temps de travail d'environ 10 pour cent (de 39 à 35 heures) n'a pas donné lieu aux 1,5 million d'embauches attendues par l'application de la proportionnalité. À cette question, il répond en pointant les reculs de la gauche du point de vue des modalités pratiques de la RTT. La gauche gouvernementale a renoncé à toute exigence d'embauches proportionnelles à la baisse du temps de travail. La loi Aubry 1 a conditionné les aides publiques à une exigence de créations d'emplois de 6 pour cent seulement (et non 10%) et cette condition a complètement disparu dans la loi Aubry 2 !

Le patronat a su profiter de l'occasion pour «réorganiser» le travail à sa convenance, en l'intensifiant, en l'annualisant, en le flexibilisant. La loi des 35h est devenue la loi de la flexibilité. Résultat significatif: le pas-

sage aux 35 heures s'est accompagné d'un véritable bond en avant de la productivité horaire du travail (environ 5%): de ce fait, le coût du travail par unité produite est resté à peu près constant. En pratique, cela a donc été rendu possible par l'intensification du travail qui a compensé une création d'emplois bien plus faible que la proportionnelle. La part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises est restée constante. Il n'y a pas eu de baisse de salaires, mais parfois une » modération salariale « , c'est-à-dire un gel des salaires sur quelques années.

Bilan en termes de satisfaction

D'abord il y a eu un important raté, vis-à-vis des salarié-es à temps partiel qui ont été les oubliées de la RTT: il n'a pas été prévu de leur permettre de passer à temps complet, et leur salaire horaire n'a pas été revalorisé, à la différence donc des salariées à temps complet qui ont bénéficié de la RTT. Ce point – concernant de nombreuses femmes – mis à part, les enquêtes ont montré que 59 pour cent des salarié-es estiment que les effets de la RTT sur leur vie quotidienne (au travail et en dehors du travail) ont plutôt été dans le sens d'une amélioration, 13 pour cent plutôt dans le sens d'une dégradation et 28 pour cent trouvent la situation inchangée (Estrade, Méda, Orain, 2001).

L'avis est modulé selon les secteurs: dans le secteur public de la santé, il y a eu un fort taux de mécontents: l'Etat a de fait donné un très mauvais exemple car la RTT s'est faite à effectifs constants et a entraîné une charge accrue de travail dans un secteur où le personnel était déjà surchargé. Ensuite, l'avis est modulé selon les catégories et selon le sexe, et plus particulièrement entre les femmes elles mêmes: les femmes cadres d'un côté, les plus satisfaites (c'est parce qu'elles sont, de toutes les catégories, celles sur qui pesaient le plus fortement les contraintes professionnelles et familiales) et de l'autre côté les femmes non qualifiées, qui font état, plus que la moyenne des non qualifiés, d'une dégradation de leur vie quotidienne après RTT. Mais il faut encore distinguer selon qu'elles ont ou non des enfants de moins de douze ans. Un des résultats de ces enquêtes est en effet que la très grande majorité des femmes ayant des enfants de moins de douze ans tirent un bilan positif de la RTT sur leur vie quotidienne. Or on sait que, en première étape, c'est la vie en couple qui établit une première spécialisation des rôles, mais celle-ci s'accroît surtout avec la naissance des enfants, les femmes assumant alors la plus grande partie des tâches familiales. Le bilan est donc positif du point de vue de la situation des femmes avec enfants, qui est une catégorie nombreuse.

En moyenne, les femmes sont plus satisfaites que les hommes, sauf la



catégorie des femmes non qualifiées sans enfants sur lesquelles pesaient déjà une partie des contraintes de flexibilité.

La principale raison à la dégradation concerne l'intensification du travail, et non la variabilité accrue des horaires. Les mécontents se rencontrent essentiellement parmi les ouvriers – ouvrières surtout – et les employées non qualifiées à qui les entreprises ont plus souvent imposé une flexibilité horaire, leur rendant plus difficile de gérer les contraintes de la vie privée. Cette augmentation de la flexibilité peut être mise en relation avec le fait que les employés non qualifiés travaillent souvent dans des secteurs de faible syndicalisation, où la RTT n'a pas été bien négociée et où les salarié-es n'ont pas pu se faire entendre.

Bilan en termes de partage des tâches domestiques et parentales

Cette dimension ayant été absente de la mise en oeuvre, sans surprise, la RTT n'a pas apporté de bouleversement dans la répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes, même si les hommes déclarent participer cependant un peu plus à ces travaux depuis la RTT (D. Méda 2002). En revanche, le temps passé avec les enfants se serait beaucoup développé depuis la RTT, et ce de manière quasi équivalente pour les hommes et les femmes.

Enseignements de cette expérience

Pour que la RTT réponde pleinement aux objectifs présentés, un certain nombre de conditions doivent être respectées:

- établir une RTT avec un saut quantitatif (35h, 32h, moins ?) pour tous et toutes, dans les différents secteurs, pour éviter de diviser les salarié-es,
- sans perte de salaire,
- avec embauches proportionnelles pour éviter l'intensification du travail et avec un contrôle sur les embauches qui donne le droit aux aides publiques. Encadrer strictement le recours aux heures supplémentaires, en les faisant payer très cher.
- négociations au niveau des branches, des entreprises, avec la pleine participation des salarié-es sur les modalités d'application, et avec la présence des femmes dans les délégations syndicales de négociations,
- application de la revalorisation salariale aux femmes qui souhaitent rester à temps partiel, et possibilité donnée de passer à temps complet,
- mise à disposition de modes de gardes des enfants (crèches), ce qui relève du service public.

La RTT ne crée pas spontanément de l'égalité entre hommes et femmes, il est donc nécessaire de l'accompagner par une politique volontariste pour l'égalité. Le besoin de changer les attitudes vis-à-vis des rôles des hommes et des femmes est considéré comme un élément essentiel des politiques d'égalité de genre. Cela peut passer par:

- des campagnes gouvernementales pour dénoncer les stéréotypes sexistes sur les rôles et représentations sociales des hommes et des femmes et pour inciter au partage égal des tâches domestiques et parentales. Le slogan féministe des années 1970 était, à juste titre, ›le privé est politique‹.
- des mesures pour promouvoir des changements durables des rôles parentaux et des structures familiales
- la mise en œuvre d'une politique de l'égalité dans l'éducation, l'orientation et la formation professionnelle, les syndicats. Viser notamment la mixité des filières, c'est-à-dire l'élimination de la spécificité masculine ou féminine des métiers qui se fait toujours au détriment des femmes.

Conclusion

La RTT, c'est d'abord du temps pour vivre, pour les loisirs, pour partager les responsabilités hors travail professionnel, s'investir dans la vie associative, politique, syndicale, etc. La réduction du temps de travail représente à la fois un moyen de lutte contre le chômage par le partage de l'emploi et un moyen de redistribution des richesses entre capital et travail. Elle permet de réduire le recours au temps partiel et donc les inégalités qu'il induit pour les femmes, et elle représente un outil pour l'égalité entre hommes et femmes à condition d'en porter l'exigence dans la mise en œuvre.

Au-delà, elle représente une alternative pour répondre à la crise globale actuelle autrement que par la croissance: en questionnant l'idéologie de la croissance identifiée au progrès social, elle défend l'idée que le bien-être humain passe plus par la maîtrise du temps de vie et sa qualité, que par l'accès aux marchandises.



Références et bibliographie

- Enquête RTT et modes de vie, réalisée en 2001 par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, équipe Mission Animation de la Recherche et Mission Analyse Economique)
- Estrade, M.A. D. Méda, R. Orain (2001): Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie. Qu'en pensent les salariés un an après ? Premières Synthèses, Dares.
- Harribey, Jean-Marie: Réduction du temps de travail: toujours à refaire. Ecorev, revue critique d'écologie politique, n°7, décembre 2001.
- Husson, Michel: La bataille des 35 heures. Février 2005.
- La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants? Dares, Premières informations, premières synthèses 2003.
- Askenazy, Philippe, Catherine Bloch-London et Muriel Roger : La réduction du temps de travail 1997-2003: dynamique de construction des lois Aubry et premières évaluations.
- Méda, D: L'évolution des temps sociaux au travers des enquêtes Emploi du temps. Dans Économie et statistiques n° 352-353, 2002.
- Lurot, Martine Jérôme Pelisse: 35h: les disparités entre hommes et femmes. 4 pages du Centre d'étude et de l'emploi, novembre 2001.