

La **RTT**, de l'utopie à la réalité

Travailler moins
pour travailler tous et vivre mieux

L'avenir a
son syndicat

asbl



LA RTT C'EST POUR AUJOURD'HUI ~~OU~~ ET POUR DEMAIN ?!

A l'heure où nos gouvernements n'ont d'obsession que de renforcer la flexibilité, au détriment de la qualité de vie des travailleurs... A l'heure où la majorité de ceux qui travaillent doivent être toujours plus productifs alors que ceux-celles qui sont en temps partiels galèrent pour arrondir les fins de mois... A l'heure où l'on allonge la durée de la carrière alors que tant de jeunes ne trouvent pas de boulot en sortant de l'école... Notre vie privée, nos projets personnels sont sacrifiés au profit d'une économie au service de l'argent. En tant que jeunes, nous refusons d'être contraints de travailler plus pour gagner moins et vivre moins bien. Nous refusons d'être réduits à une simple force de travail qui n'a plus de temps à consacrer à sa vie familiale, à des activités culturelles, sportives et citoyennes à cause d'horaires hyper-flexibles. Nous ne serons pas la génération burn-out, la génération sans vacances, la génération des dépressions et du mal-être qui découlent de conditions de travail et d'une vie sociale et culturelle pauvre. En tant que jeunes, dans une société qui produit toujours plus de richesses, nous refusons que les politiques d'austérité nous condamnent à vivre moins bien que les générations précédentes. Pour moderniser, différentes mesures pour créer de l'emploi de qualité existent et la mesure-phare reste, est et sera la réduction collective du temps de travail. Il est l'heure d'être plus nombreux à travailler moins, afin de pouvoir tous ensemble vivre mieux et profiter de la vie.

Ludovic Voet,
Responsable national des Jeunes CSC



Tout augmente ! Chaque année, la productivité augmente, les cadences augmentent, la souffrance au travail augmente, la pauvreté augmente, l'emploi précaire augmente, le temps passé dans les embouteillages augmente, l'âge de la pension augmente, le nombre d'exclus augmente, les emplois précaires augmentent... le chômage augmente.

Les Travailleurs Sans Emploi sont exclus du monde du travail et chaque fermeture d'entreprise, chaque restructuration, est vécue comme autant de chances en moins d'accéder un jour à l'emploi.

La durée au travail a été baissée historiquement grâce au combat syndical dans un but de progrès social et de libération de l'humain. Or, avec le chômage structurel, c'est le « travailler plus pour gagner quelque chose » qui prime et mène à la régression ; notamment par la multiplication des contrats atypiques et la suppression des contrats d'emploi de qualité.

Pour les TSE, la RTT avec partage du travail s'impose naturellement comme solution contre ce fléau qu'est le chômage. Alors que beaucoup (parfois pas forcément pour de bonnes raisons) débattent de l'évolution du travail et de la destruction d'emploi notamment par les progrès techniques (automatisation, robotisation, numérisation, ubérisation...), nous pensons que c'est le bon moment pour relancer notre revendication de réduction et de partage de travail.

Travaillons moins, pour travailler toutes et tous !

*Khadija Khourcha,
Responsable nationale TSE-CSC*



« La RTT, de l'utopie à la réalité » titre le périodique que vous tenez en mains. « La RTT, kessako ? » entendez déjà tous nos lecteurs belges s'exclamer ! Est-ce à dire qu'une brochure entière a été consacrée à l'explication de tous les bienfaits que la résurrection de la défunte Régie des Télégraphes et des Téléphones (la RTT, quoi) pourrait nous procurer ? Rangez ces mines incroyables : la RTT, comme nos amis français et francophiles l'ont sans doute déjà deviné, c'est la Réduction du Temps de Travail, dans le sens du partage du temps de travail. Et voilà un sujet d'actualité pertinent dans le contexte politico-socio-économique actuel. Faut-il encore rappeler les nombreuses régressions que nous subissons au niveau de la sécurité sociale ? En France, la « loi Robien » de 1996 et les « lois Aubry » de 1998 et 2000 ont tenté de remédier à la problématique du sous-emploi et de tous les problèmes sociétaux et économiques sous-jacents, par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail ainsi qu'un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale. En pratique, le dispositif se décline de manière flexible et de diverses façons selon les entreprises et les conventions collectives de travail qui y ont été négociées.

Bien entendu, la RTT a également ses détracteurs. Elle ne prétend pas apporter une solution optimale à tous nos problèmes. Mais au moins, c'est une réflexion qui mérite qu'on s'y attarde sérieusement, en tenant compte de l'expérience française. Car sans aménagements conséquents à notre manière de concevoir le travail, ce qui impacte directement l'économie du pays et la santé de ses habitants, nous ne préparons pas un avenir très brillant à nos enfants.

*Didier Smeyers,
Vice-Président CSC-Transcom*



Aujourd'hui, c'est dans une injustice totale que le travail est partagé. Certains sont maîtres de leur temps, beaucoup sont aspirés par les exigences sans fin de leur travail et beaucoup d'autres, privés d'un emploi véritable et d'un revenu décent, sont suspendus au temps déstructuré de la précarité.

Or il y a une solution forte à cette situation injuste. **Il faut aujourd'hui, pour fabriquer une voiture ou un bâtiment, pour rédiger un dossier ou envoyer une lettre, de 4 à 10 fois moins de temps qu'il y a 40 ans. C'est ce qu'on appelle la croissance de la productivité. Et c'est une bonne nouvelle : produire plus de richesses en une heure, ou la même richesse en beaucoup moins de temps, peut créer à la fois du bien-être et du temps libéré.** De deux façons : en augmentant les salaires globaux (le salaire direct, et le salaire socialisé constitué de la Sécu et des services publics) ; et en réduisant le temps de travail sans perte de salaire.

Depuis 1945, ces deux fruits de la productivité ont été abondamment récoltés : les salaires réels et la protection sociale ont énormément augmenté, et le temps de travail a été réduit... du moins, jusqu'en 1980. Depuis, la productivité continue d'augmenter (plus ou un peu moins vite selon les secteurs), mais une troisième façon d'en utiliser les fruits s'est imposée : non plus augmenter les salaires, non plus baisser le temps de travail, mais augmenter le profit, et l'accumulation du capital. Une grande partie de la dégradation générale de la société résulte de ce choix catastrophique, que gouvernements et patronat nous imposent depuis près de 40 ans.

Il est temps que cela cesse. Il est temps que les promesses du progrès soient tenues pour tous - et pour toutes ! - et plus uniquement pour les 2 ou 3% de rentiers qui nous gouvernent. Il est temps que l'utopie de la RTT redevienne la priorité générale de notre société. Parce qu'elle est possible, parce qu'elle est nécessaire, parce qu'elle est la meilleure réponse à presque toutes nos questions, on y croit, on la veut, et on la fait. **Pour aujourd'hui et pour demain.**

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*



R.T.T : Abréviation du langage courant pour nommer la Réduction collective du Temps de Travail. (À noter que le C de collective a été progressivement perdu par l'usage au fil des années, pour des raisons de facilité). La RTT ne doit surtout pas être confondue avec le travail à temps partiel, souvent source de précarité et d'inégalités. Le temps de travail qualifie et mesure la durée pendant laquelle une personne est à disposition d'une entreprise. On parle de réduction du temps de travail lorsque cette durée diminue. Elle devient collective lorsque cette durée diminue de manière négociée, égalitaire, en abaissant la norme de référence que constitue le travail à temps plein, sur la journée, la semaine ou l'année, a priori sans perte de salaire.

Folie pour les conservateurs, rêverie pour les résignés, la RTT est la plus belle victoire des travailleurs et travailleuses depuis qu'ils se sont organisés en mouvement syndical. Revendication syndicale, elle est aussi une aspiration sociale, culturelle, environnementale et philosophique, et une solution collective, pour un groupe - le plus grand possible - de personnes. Elle doit être comprise comme telle, tout au long de cette brochure et de notre campagne.

C'EST EN PAGE 8,
POUR ÊTRE PRÉCIS

Nous sommes parfois tellement engoncés dans nos habitudes qu'il est difficile de prendre du recul et d'envisager les choses sous un autre angle, comme si les choix de notre vie ne dépendaient pas de nous. Même lorsque nous en souffrons, à petites ou grandes doses. Et même lorsque cette souffrance est collective : car, manifestement, notre organisation du travail satisfait finalement très peu de personnes. Entre celles et ceux qui travaillent trop et les autres qui voudraient pouvoir travailler plus ou travailler tout court, on ne peut que

chercher l'erreur.

Une fois qu'on a posé ce regard critique sur notre modèle du temps de travail, on peut sortir de notre petite vie bien chronométrée et regarder en arrière. En fait, pourquoi, en 2016, notre semaine de travail compte-t-elle 38 heures ? Prenons le problème à l'envers et jetons donc un œil sur

la RTT, histoire de comprendre...

C'EST À LA PAGE 10

Et puis, revenons à nous. Nous, au sens collectif du terme : comment vivons-nous, aujourd'hui, en Belgique, notre temps de travail ? Comment nous débrouillons-nous, comment tentons-nous de concilier notre travail et notre vie privée, en 2016 ? Quelles sont nos attentes, nos frustrations, et qu'en font les derniers gouvernements lorsqu'ils décident de notre temps de travail ? Autant de questions qui nous amènent à

la RTT, notre alternative à la flexibilité et l'épuisement.

OUI, OUI !
FILEZ EN PAGE 16
POUR LA DÉCOUVRIR

Nous aurons alors réveillé, et c'est le but, une première flamme : celle qui fera dire à notre petite voix intérieure, malgré toutes nos habitudes et certitudes...

« Mais oui, au fond, pourquoi pas ? »

La réduction collective du temps de travail

**Pourquoi
pas ?**

06:00



14:00



16:00



Ta maman a appelé, elle est déjà revenue au boulot. Tu vas rentrer avec ta voisine.



20:00

CHERCHER L'ERREUR

À votre avis, qu'ont en commun ces trois personnages ?



Au premier regard, il n'y a rien de semblable dans le déroulement de leurs journées respectives. Comme environ 600 000 personnes dans notre pays, le premier personnage oscille entre démarches et désespoir face au chômage. La deuxième court du début de la journée jusqu'à la fin, épuisée par son travail - passionnant ou pas - et le quotidien. Pour tenter de joindre les deux bouts, la troisième cumule les petits boulots, en horaires complètement décalés.

Ces trois vies, dans lesquelles vous reconnaîtrez sans doute la vôtre et celle de vos proches, n'ont donc pas grand-chose en commun, si ce n'est l'insatisfaction qu'on peut lire sur les visages à la fin de la journée.

Pourtant, ces frustrations ont toutes la même source : un temps de travail non maîtrisé et mal réparti.



Tout se passe comme si on prenait le problème à l'envers. Au lieu d'estimer la quantité de travail disponible et de la diviser équitablement entre le nombre de personnes disposées à travailler, on fixe arbitrairement le temps de référence d'un temps plein - aujourd'hui, à 38h - et on se bat les uns contre les autres pour arracher notre part. Peu importe si cette quantité de travail diminue, peu importe si le nombre de personnes qui ont besoin de travailler, pour vivre, s'épanouir, nourrir leur famille, augmente. Quelle étrange façon d'organiser collectivement notre vie, vous ne trouvez pas ?



Car il s'agit bien d'une décision collective qui nous revient : **ni les divinités, ni la nature n'ont décidé qu'aujourd'hui, en Belgique, la semaine de travail doit compter 38h pour être complète et donner droit à un salaire décent et une carrière épanouissante.** Depuis toujours, le temps de travail est construit par ceux qui le fournissent et ceux qui l'exécutent. Alors, pourquoi et comment en sommes-nous arrivés à aujourd'hui ? Un petit coup d'œil sur l'histoire du temps de travail, et *a fortiori* de la RTT, permet de comprendre et, surtout, de relativiser l'existence des obscures créatures qui dicteraient l'usage de notre temps.

LA RTT

HISTOIRE DE COMPRENDRE

C'est avec l'industrialisation de notre économie et la naissance du capitalisme, au 19^{ème} siècle, que le travail des ouvriers s'est fortement intensifié... et que les organisations de travailleurs se sont peu à peu structurées. Avec, parmi leurs revendications-phare, celle d'alléger leur temps de travail et récupérer du temps de repos et de loisir. Sur la journée, sur la semaine ou sur l'année, la réduction collective du temps de travail s'est ainsi concrétisée, pas après pas. Progressivement, mais sûrement.

HEURES DE TRAVAIL PAR AN

1905

- Loi sur le repos du dimanche

1889

- Réglementation du travail des enfants

Fin 19^{ème} siècle

- Passage progressif de la journée de 12h à la journée de 10h

3.050

2.850

2.650

2.450

2.250

2.050

1.850

1.650

1.450

1830

1840

1850

1860

1870

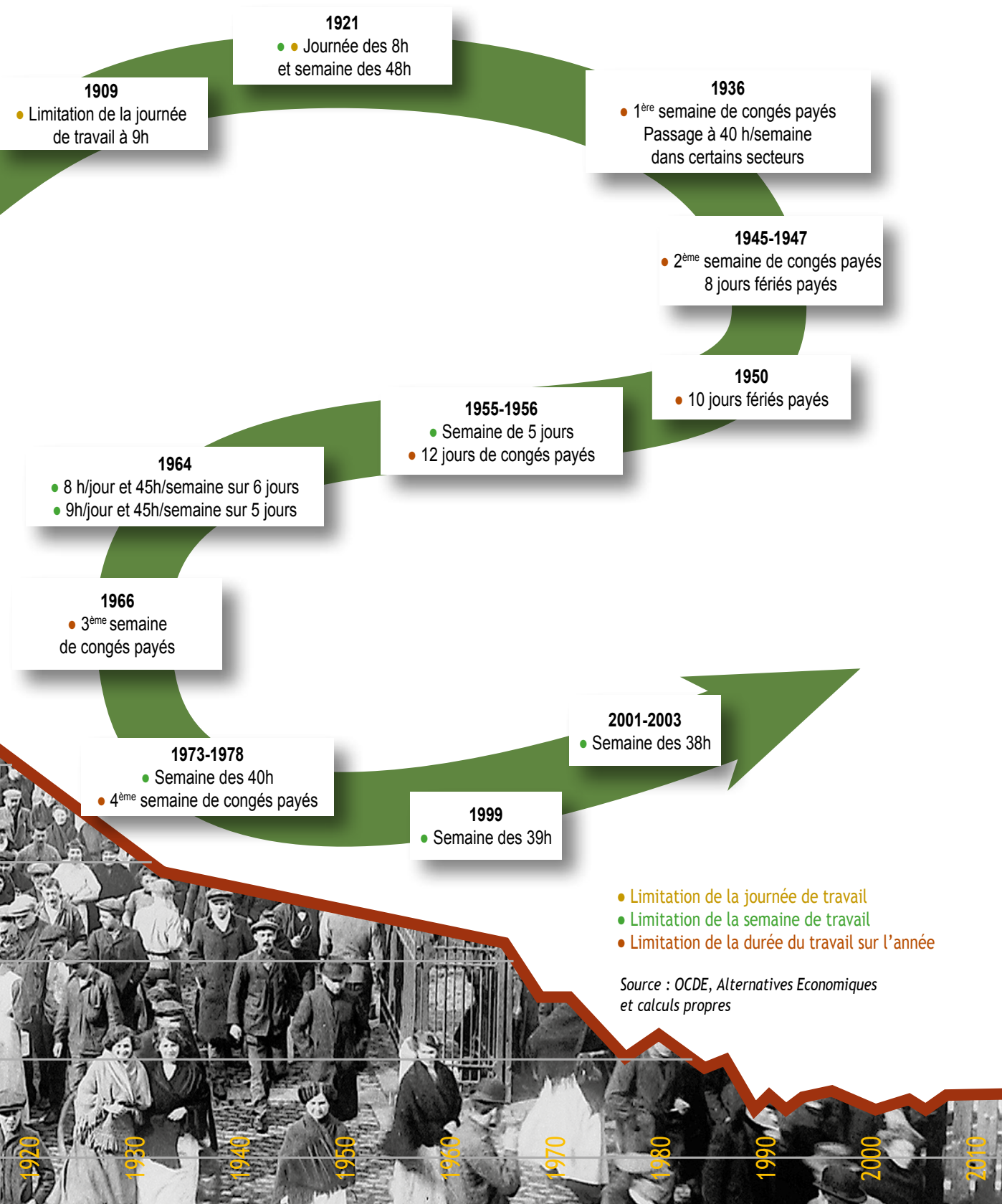
1880

1890

1900

1910





COMMISSION SYNDICALE DE BELGIQUE.



SYNDIKALE
KOMMISSIE VAN BELGIE

En prenant un peu de hauteur, on constate que la réduction collective du temps de travail va dans le sens du progrès et de la modernité. Que ce soit sur la journée, la semaine ou l'année, les gains de productivité ont toujours permis de travailler moins. Démonstration en quelques dates clés et grandes étapes de la RTT, du 19^{ème} siècle à nos jours.

19^{ÈME} SIÈCLE L'avènement de la société industrielle amène une intensification du travail inouï. Les travailleurs sont confrontés à un travail permanent, 7 jours sur 7 et 52 semaines par an, avec une moyenne journalière de 12h de travail effectif, auquel il faut ajouter les temps de déplacement et les pauses.

FIN 19^{ÈME} SIÈCLE Lentement, la journée glisse de 12h à 10h de travail, grâce aux progrès technologiques et à une bonne conjoncture économique. On constate ainsi que la productivité de l'ouvrier s'améliore, alors que son temps de travail diminue. Par ailleurs, le mouvement ouvrier se structure, d'abord autour des questions salariales et d'organisation du travail, ensuite autour d'une réduction de la journée de travail. Le slogan des trois fois 8 heures devient une revendication centrale du mouvement ouvrier : « 8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures de loisirs », comme le montre l'affiche ci-contre.

1889 Une des premières lois réglementant le travail est adoptée le 13 décembre 1889. Elle correspond à un objectif hygiéniste, liée à la volonté de protéger les catégories les plus fragiles, à savoir les femmes et les enfants. Cette loi fait notamment suite à des enquêtes parlementaires, qui révèlent les conditions très dures des travailleuses et des enfants. La loi limite le travail de nuit et impose des limites maximales à la journée de travail.

1905 En 1905, la loi sur le repos du dimanche est adoptée, après de longues discussions portant aussi bien sur la faisabilité économique, que sur les motifs idéologiques et religieux du choix du dimanche comme jour de repos.

1909 Le secteur des mines est à la fois le plus important en termes d'emplois et le plus combatif sur le terrain de la lutte sociale. Après de nombreux conflits sociaux durs et un combat parlementaire très important, la loi du 31 décembre 1909 est adoptée, limitant la durée du travail à 9h par jour dans les mines de charbon. Malgré les oppositions.

1921 La Première Guerre mondiale entraîne des changements politiques et sociaux importants. La combinaison de facteurs internes tels que la reconnaissance du suffrage universel masculin, les luttes sociales importantes et le développement important du mouvement ouvrier en Belgique, et de facteurs externes comme la révolution russe, la Conférence internationale du Travail de Washington ou les mouvements insurrectionnels en Europe centrale, crée un climat favorable aux revendications portées par le mouvement ouvrier. La journée des 8h et la semaine des 48h deviennent ainsi une réalité, d'abord sur le terrain, puis généralisée par la loi du 14 juin 1921.

1936 La lutte pour la limitation de la journée de travail cède alors la place à deux revendications liées au temps de travail : l'apparition des congés payés et la lutte contre le chômage par la limitation de l'horaire hebdomadaire. Cette lutte contre le chômage s'inscrit dans une veine plus défensive, où la réduction du temps de travail peut s'accompagner de baisses de salaires. En 1936, la première semaine de congés payés est octroyée en France, suite à un mouvement social important. Ce mouvement social fait tache d'huile en Belgique et aboutit au premier front commun de l'histoire et au premier accord entre interlocuteurs sociaux, qui sera coulé sous forme de loi. Celle-ci entérine la première semaine de congés payés et le principe de la semaine de 40h dans les industries lourdes, à charge pour les commissions paritaires naissantes de l'appliquer dans les autres secteurs. Ce qui prendra... 40 ans.

1945-1947 A la sortie du deuxième conflit mondial, le Pacte social est signé. Il entérine une institutionnalisation du dialogue social et opère une reconnaissance mutuelle des interlocuteurs sociaux. En termes de temps de travail, l'accent est mis sur l'allongement des vacances annuelles et la reconnaissance des jours fériés. L'application de la loi sur les 40h se fait petit à petit dans les secteurs. Une deuxième semaine de congés payés est octroyée, ainsi que la reconnaissance de 8 jours fériés.

1950 En 1950, 2 jours fériés sont ajoutés, ce qui porte le total à 10 jours fériés payés.

1955-1956 L'action de la CSC prend une ampleur de plus en plus importante. Ses revendications portent sur l'instauration de la semaine anglaise, à savoir la semaine de travail de 5 jours et l'apparition du week-end. Suite à un mouvement important de grèves du samedi, la revendication est obtenue et un accord entre interlocuteurs sociaux interprofessionnels avalise la semaine de 5 jours avec un maximum de 45h, et avec maintien du salaire. En parallèle, 12 jours de vacances annuelles sont accordés.

1964 En 1964, la loi formalise les accords trouvés dans la décennie précédente, en fixant la journée de travail à 8h et la semaine à 45h sur 6 jours, avec la possibilité de passer à 9h par jour si la semaine anglaise de 5 jours de travail est d'application, toujours sans pouvoir dépasser les 45h.

1966 La troisième semaine de congés payés voit le jour en 1966.

1973-1978 Des accords sectoriels voient le jour un peu partout pour mettre en œuvre, de manière assez progressive, la semaine des 40h. En 1973, un accord interprofessionnel officialise la semaine de 40h. Cet accord sera coulé sous forme de loi le 20 juillet 1978, qui étend la limite à tous les travailleurs. La quatrième semaine de congés payés est octroyée par la même occasion.

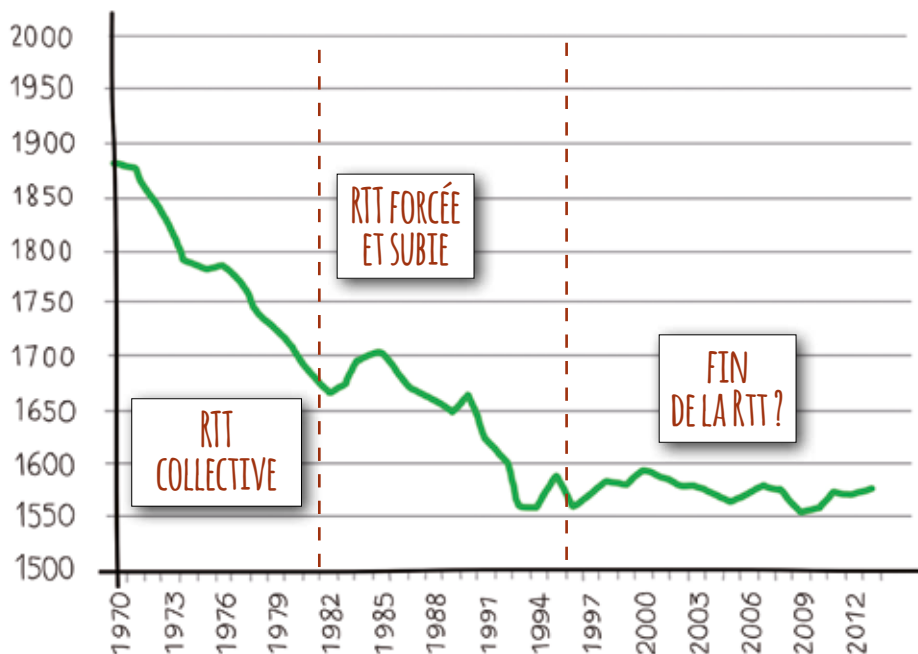
1999-2003 Le mouvement des années 60-70 se répète dans les années 90. Ainsi, de nombreux accords sectoriels voient le jour et réduisent la semaine de travail à 39h, 38h, voire moins. La loi du 10 août 2001 vient finaliser le mouvement en fixant la semaine de 38h, d'application dans tous les secteurs à partir du 1er janvier 2003.

DÉBLOQUER LE FREIN NÉOLIBÉRAL

L'histoire de la réduction collective du temps de travail montre que le mouvement est d'ampleur jusqu'à la fin des années 70. Depuis une trentaine d'années, en effet, la durée légale du temps de travail stagne. Plus précisément, les heures travaillées continuent à diminuer, mais principalement à cause de l'explosion du travail à temps partiel, largement subi - et principalement par les femmes. Ce temps partiel est aussi caractérisé par l'essor de mesures individuelles d'aménagement du temps de travail, qui contribuent, grâce à la Sécurité sociale, à partager une part du travail disponible... Et si on prend le nombre d'actifs global, la réduction du temps de travail s'effectue de la pire manière qui soit : par la persistance d'un chômage de masse, qu'on peut cyniquement qualifier de réduction intégrale du temps de travail.

Les politiques récentes ont en effet privilégié la voie de la compétitivité et de l'abaissement général de la part des salaires dans la valeur ajoutée, via une modération salariale et une réduction du salaire socialisé (les cotisations patronales, principalement). Ce modèle de la compétitivité, qui a inspiré depuis trente ans la politique économique de la droite comme de la gauche, est dans une impasse totale. Il a mené à des déséquilibres croissants au niveau mondial comme au niveau européen. Ceux-ci ne pourront être résolus sans une remise en question fondamentale du partage des revenus et du travail et sans une capacité à rompre avec le libéralisme. Le combat pour la RTT est une excellente manière d'y parvenir.

HEURES MOYENNES ANNUELLES OUVRÉES PAR TRAVAILLEUR



LA RTT

NOTRE ALTERNATIVE À LA FLEXIBILITÉ ET L'ÉPUISEMENT

Malgré l'évolution historique, les statistiques officielles sur le travail ainsi que diverses recherches universitaires mettent en lumière un sentiment, partagé par une majorité croissante de la population : nous sommes nombreux à déclarer manquer de temps et perdre la maîtrise de notre temps.

La situation n'est pas près de s'améliorer. En effet, depuis quelques années, une constante apparaît dans les décisions gouvernementales : raboter les divers droits qui permettent aux travailleurs de lever le pied. Dans un tel contexte, la réduction collective du temps de travail apparaît comme l'alternative au risque d'épuisement au travail et au recul des droits à retrouver du temps de vie, hors de l'entreprise.

TRAVAILLER TOUJOURS PLUS

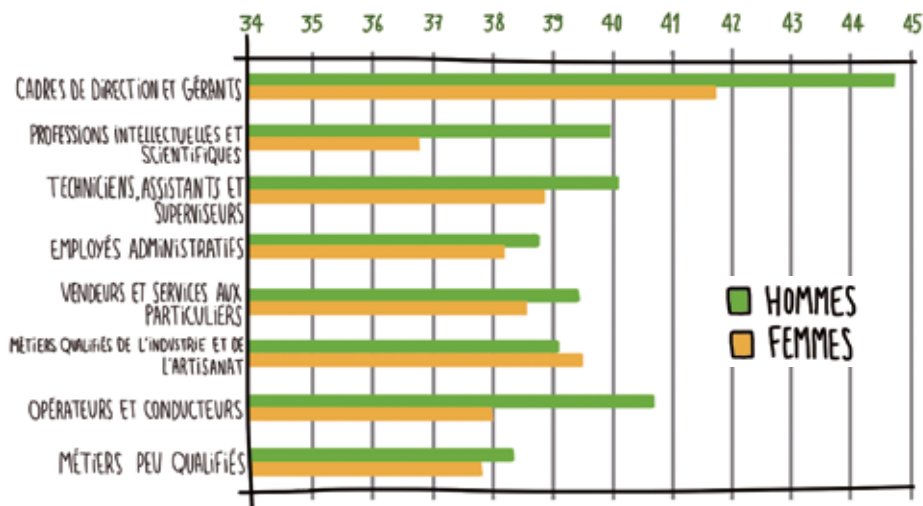
L'Etat récolte de manière constante des statistiques relatives aux forces de travail en Belgique. Celles-ci attestent que de nombreux salariés travaillent tout juste ou au-delà de la limite légale de 38 heures par semaine. Concrètement, près de la moitié des travailleuses et travailleurs preste 38 heures par semaine ou plus. Et pour environ un travailleur sur trois, la semaine de travail dépasse les 38 heures. Ce débordement de la limite légale s'explique par une utilisation abusive des nombreuses dérogations qui existent, comme les heures supplémentaires, ainsi que par des arrangements passant sous le radar de la législation. Combien de travailleuses et travailleurs ne ramènent pas du travail à la maison, sans nécessairement réclamer le traitement légal réservé à ces heures supplémentaires ?

Les longues heures passées au travail ont un impact sur notre santé. En effet, plusieurs recherches sociologiques pointent qu'une écrasante majorité des travailleuses et travailleurs belges (plus de 70%) estiment manquer de temps. De même, environ 58% d'entre eux disent perdre la maîtrise de leur temps. Ce qui n'est pas sans expliquer l'augmentation des burn-out ou d'autres types d'incapacités de travail.

TOUT LE MONDE N'EST PAS LOGÉ À LA MÊME ENSEIGNE

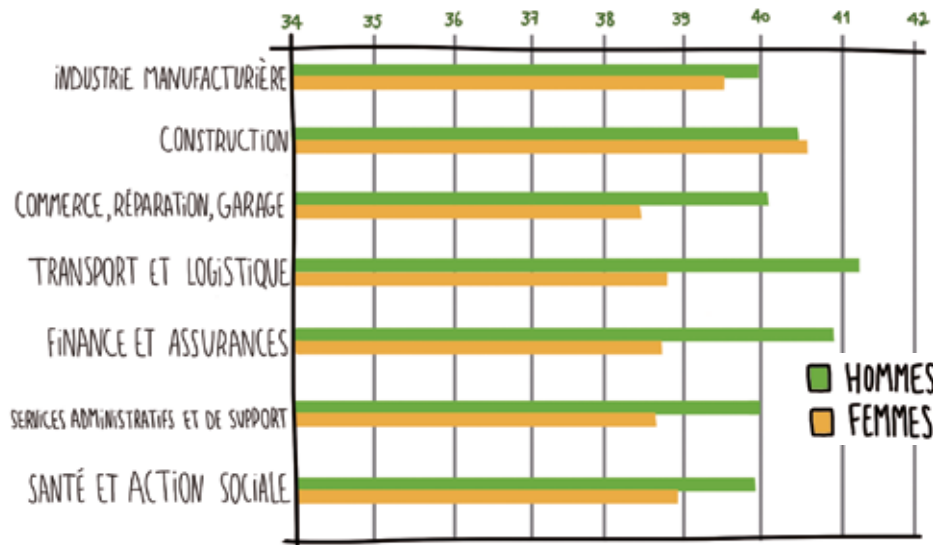
La durée moyenne du travail varie selon les métiers exercés. Ainsi, comme le montre le premier graphique de la page 17, certains métiers sont plus exposés à des durées de travail qui excèdent en moyenne les 38 heures par semaine. En outre, la durée hebdomadaire du travail n'est pas la même selon les secteurs. Le deuxième graphique indique que certains secteurs sont plus exposés à des durées importantes que d'autres.

DURÉE HEBDOMADAIRE MOYENNE DU TRAVAIL (durée habituelle) POUR LES SALARIÉS À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE SEXE (EN HEURES/SEMAINE, BELGIQUE, 2012)



Source : Enquête sur les forces de travail (2012) telle que compilée dans le Courrier hebdomadaire du CRISP No. 2191-2192 consacré à la réduction du temps de travail.

DURÉE HEBDOMADAIRE MOYENNE DU TRAVAIL (durée habituelle) POUR LES SALARIÉS À PLEIN TEMPS SELON LE SECTEUR ET LE SEXE (EN HEURES/SEMAINE, BELGIQUE, 2012)



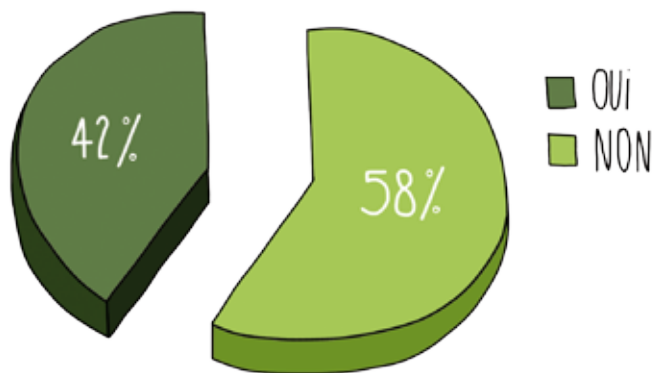
Source : Enquête sur les forces de travail (2012) telle que compilée dans le Courrier hebdomadaire du CRISP No. 2191-2192 consacré à la réduction du temps de travail.

Les deux graphiques de la page 17 permettent aussi de constater que des différences importantes existent entre le temps de travail de diverses catégories de la population. Premièrement, on observe une différence entre le temps de travail des femmes et celui des hommes. Une part moins importante des femmes travaille 38 heures ou plus par semaine, même si la proportion reste significative (environ 30% d'entre elles). En revanche, les femmes sont nombreuses à travailler à temps partiel ; le plus souvent de manière subie et non par choix personnel. Deuxièmement, en contraste des chiffres évoqués ci-dessus, une part significative, environ 25% de la population, travaille zéro heure par semaine, faute de pouvoir accéder à l'emploi.

TRAVAILLER ENCORE PLUS ?

Le constat est donc sans appel : les Belges travaillent beaucoup et déclarent manquer de temps. En réponse à cette demande, les syndicats ont obtenu et défendent divers droits qui permettent de réduire son temps de travail, à un moment de sa carrière, pour retrouver du temps hors du cadre professionnel. Comme le prouve le panorama qui suit, ces droits connaissent un succès important auprès des travailleuses et travailleurs. Cependant, les gouvernements successifs ont récemment entrepris de restreindre ces diverses formules permettant de lever le pied. Dans ce contexte, la réduction collective du temps de travail paraît plus que jamais être une solution pertinente pour répondre au souhait des Belges d'accorder moins de temps à leur activité professionnelle.

AVEZ-VOUS LE SENTIMENT DE MAÎTRISER VOTRE TEMPS ?



Source : Patricia Vendramin, *Enquête temps et travail*, FTU, 2007.

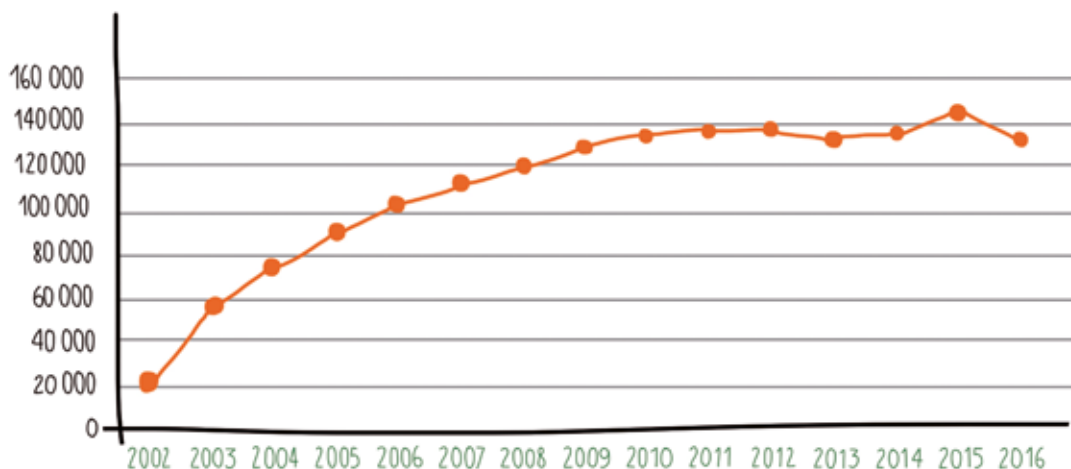
LE CRÉDIT-TEMPS TOUJOURS MOINS ACCESSIBLE

Le crédit-temps est un système qui permet aux travailleuses et travailleurs d'interrompre totalement ou partiellement leur carrière, durant une période définie. Selon le type de crédit-temps choisi, vous pouvez interrompre votre carrière pour une période maximale de 36 ou 48 mois. En fin de carrière, un droit au crédit-temps à mi-temps ou cinquième-temps est aussi prévu (pour une durée illimitée). La travailleuse ou le travailleur qui active son droit aux différentes formes de crédit-temps bénéficie d'une allocation de l'ONEM durant la période d'interruption de la carrière.

Ce droit rencontre un succès grandissant. Alors que l'ONEM a versé 23.165 allocations de crédit-temps en 2002, il en a versées 143.387 en 2015. Le nombre d'allocations versées a donc été multiplié par plus de six en treize ans. Ajoutons qu'à l'heure actuelle, plus de 70.500 allocations sont versées aux bénéficiaires de l'interruption de carrière qui est l'équivalent pour le secteur public du crédit-temps. Une preuve que les Belges plébiscitent les droits leur permettant de ralentir.

Cependant, depuis quelques années, les différents gouvernements ont attaqué frontalement le droit au crédit-temps ; en durcissant les conditions d'accès, en réduisant leur assimilation pour le calcul de la pension et en réduisant les périodes d'interruption autorisées. Ainsi, depuis 2015, seuls les travailleurs ayant un motif dit « légitime » peuvent bénéficier d'une allocation de crédit-temps. En effet, ils doivent prouver qu'ils interrompent leur carrière pour s'occuper d'un enfant, octroyer des soins ou suivre une formation. Auparavant, un droit au crédit-temps sans motif existait pour une durée de 12 mois. La coalition de droite qui a accédé au pouvoir en octobre 2014 s'est empressée de supprimer l'allocation ONEM, ce qui amène, dans les faits, à le rendre inintéressant ou inaccessible pour la plupart. Aujourd'hui, seuls les travailleuses et travailleurs rencontrant un des motifs évoqués ont donc droit au crédit-temps avec allocations. Ce qui diminue indéniablement une des possibilités de réduire son temps de travail. Sans surprise, le nombre de demandes de crédit-temps est en chute libre depuis ce moment. Pour les premiers mois de l'année 2016, l'ONEM enregistrait 41% de demandes en moins qu'à la même période en 2015. Sur cette base, il prévoit que le nombre de personnes en crédit-temps chutera à 132.280 en 2016. Soit un nombre de bénéficiaires bien inférieur à celui enregistré en 2014, avant les changements législatifs.

ALLOCATIONS DE CRÉDIT-TEMPS VERSÉES PAR L'ONEM (2002-2016)



Source : aperçu statistique de l'ONEM 2015 et projections ONEM 2016

DES CONGÉS THÉMATIQUES DÉVALORISÉS

Outre le droit au crédit-temps, les travailleuses et travailleurs peuvent aussi récupérer du temps pour eux en activant leur droit à un congé thématique. La législation prévoit qu'il faut rencontrer un des motifs suivants pour en bénéficier : s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans, fournir une assistance médicale ou des soins palliatifs. Ce droit s'accompagne d'une allocation de l'ONEM, mais se distingue du crédit-temps. Parce que la durée de l'interruption est plus brève (1 à 4 mois selon le congé thématique concerné) et qu'une série de règles changent dans la mise en œuvre de ce droit. Néanmoins, **la formule connaît tout autant de succès que le crédit-temps. En effet, l'ONEM a versé 7,5 fois plus d'allocations pour congé thématique en 2015 (74.126) qu'en 2000 (9.540).** Même s'il l'a été dans une moindre mesure que le crédit-temps, ce droit a aussi été récemment attaqué par les gouvernements. En effet, ils ont réduit les possibilités d'assimiler la durée d'un congé thématique pour le calcul de la pension. Les périodes de congé thématique ont donc moins de valeur dans le calcul de la pension, ce qui rend ce droit moins attractif que par le passé.

DES PRÉPENSIONS RÉDUITES À PEAU DE CHAGRIN

Passé un certain âge, les travailleuses et travailleurs licenciés pouvaient accéder à la prépension. Une fois dans le système, et jusqu'à l'âge de la pension, ils bénéficiaient d'une allocation de chômage et d'un complément versé par leur ancien employeur. La prépension constituait donc aussi une manière de lever le pied en fin de carrière. Cette dernière connaissait un certain succès : en 2014, la Belgique comptait un peu plus de 100 000 prépensionnés.

Même si elle existe toujours, nous évoquons la prépension (rebaptisée régime de chômage avec complément d'entreprise ou RCC) au passé. En effet, les récents gouvernements ont opéré une série de changements qui en restreignent fortement l'accès. Ainsi, pour la majorité des travailleuses et travailleurs actuels, les prépensions ne sont plus qu'un beau souvenir. Depuis 2015, les conditions d'âge et de carrière pour accéder au régime ont été relevées. Qui plus est, le gouvernement a imposé aux prépensionnés certaines obligations en matière de recherche d'emploi. En conséquence, le système du RCC est bien plus difficile d'accès et bien moins avantageux. Les travailleurs perdant, au passage, une nouvelle occasion de réduire la place du travail dans leur vie.

LA FLEXIBILITÉ ACCRUE

Le droit du travail belge recèle déjà de nombreuses possibilités de prévoir un temps de travail plus long (jusqu'à 45 heures par semaine et 9 heures par jour). Cependant, la mise en œuvre de ces règles est encadrée. Par exemple, les syndicats doivent donner leur aval pour qu'une entreprise puisse rendre le travail plus flexible, ce qui garantit que les travailleurs aient leur mot à dire en la matière.

Récemment, le ministre de l'Emploi Kris Peeters a annoncé une réforme de la loi sur le travail, qu'il compte mettre en place d'ici janvier 2017. Prétextant un besoin de flexibilité des entreprises pour créer de l'emploi, la loi Peeters n'a qu'une seule ambition : faire sauter toutes ces règles qui protègent notre temps de travail. **Si cette réforme est votée, les employeurs pourront imposer la flexibilité à tout le monde, sans négociation.** A leur bon vouloir, ils pourront vous imposer jusqu'à 6% de temps de travail en plus sur l'année... sans sursalaire.

La réduction collective du temps de travail , pourquoi pas ?

Une part importante des Belges travaille beaucoup et affirme manquer de temps de vie hors du travail. A leur demande légitime de ralentir, les gouvernements successifs ont répondu par un détricotage des droits leur permettant de lever le pied. Si bien qu'aujourd'hui, le droit du travail rime avec « flexibilité » et « augmentation des heures prestées » plutôt qu'avec crédit-temps, congé thématique ou fin de carrière anticipée.

A côté de ces travailleuses et travailleurs épuisés, d'autres travaillent trop peu ou ne travaillent pas. Non parce qu'ils en ont fait le choix, mais parce que les politiques actuellement menées permettent aux employeurs d'imposer du temps partiel et privent carrément d'emploi une partie d'entre nous. Depuis la fin des années 70 en effet, les gouvernements successifs ont mis un frein au mouvement de la RTT, provoquant l'explosion du chômage et des temps partiels. Car, comme nous le montre l'histoire, la meilleure recette pour tendre vers le plein emploi est bien la RTT.

Ces constats plaident donc sans appel pour une nouvelle réduction collective du temps de travail. D'une part, la RTT permettrait d'augmenter le temps de travail de celles et ceux qui ne peuvent prester que partiellement ou pas du tout. D'autre part, elle permettrait de soulager celles et ceux qui travaillent le plus et qui sont privés de possibilités de retrouver du temps de vie en dehors du travail. C'est ce que nous allons voir en détail dans le prochain chapitre de cette brochure.

Pour aller plus loin

- Carhop - FEC, *Questions d'histoire sociale*, 2005
- André Gorz, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Gallimard, 2004
- Jean Neuville, *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps, Vie Ouvrière*, Bruxelles, 1981
- Patricia Vendramin, *Enquête temps et travail*, FTU, 2007
- Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2191-2192, 2013

D'accord... pourquoi pas ? Ça nous ferait effectivement du bien, à chacun et à nous tous, de réduire notre temps de travail. Mais est-ce vraiment possible ? Bien sûr ! Et le but de ce chapitre est de le démontrer, sans tabou, sans carcan et sans hypocrisie. D'abord parce que travailler moins, ce n'est pas seulement passer moins de temps au boulot, pour le principe. Réduire le temps de travail, collectivement, c'est déclencher une cascade d'effets positifs, qui dépassent de loin la sphère strictement professionnelle. En une phrase,

ON VOUS L'EXPLIQUE
EN PAGE 24

travailler moins, pour vivre mieux.

C'est d'ailleurs pour toutes ces raisons que la RTT a toujours été une revendication-phare de notre organisation. Notre formule ? « 32 heures en 4 jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et avec embauches compensatoires ! » Rien que ça ! Il y a de quoi s'arrêter quelques instants pour décortiquer ce que nous entendons par là, car

ceci n'est pas un slogan. Derrière chaque mot, se cache une dimension de la réduction collective du temps de travail, qu'il faut découvrir pour bien comprendre le sujet.

ALLEZ VOIR EN PAGE 30

Vient alors la question centrale, celle qui crispe les opposants à la RTT et décourage les sceptiques, qui constitue le nœud du combat, le nerf de la guerre, à savoir...

RÉPONSE
EN PAGE 36

La RTT, qui paye et comment ? Car c'est un fait : travailler moins a un coût, que l'on peut faire payer par différents acteurs, selon la situation.

Justement, en parlant de situation, il est temps d'être concret et de passer, convaincus que vous êtes,

de la théorie à la pratique. Voyez d'abord comment on peut appliquer la RTT dans la vraie vie, à travers trois scénarios bien expliqués, et puis... à vous de jouer : esquissez une RTT adaptée à votre entreprise !

ÇA SE PASSE DÈS LA PAGE 42

À la fin de ce chapitre, une deuxième petite flamme doit s'allumer... celle de la conviction :
« *la RTT, on y croit !* »

La réduction collective du temps de travail

On y croit !

LA RTT

TRAVAILLER MOINS, POUR VIVRE MIEUX



*« Sans capital, pas de travail.
L'abondance de capitaux est la condition sine qua
non de l'élévation des salaires (...) Les intérêts du
capital et ceux du travail sont harmoniques,
et c'est un crime que de chercher à dissocier et
à exciter l'un contre l'autre les deux principaux
facteurs de la prospérité publique ».*

Ainsi s'exprimait le Comte de Smet de Naeyer, homme politique belge catholique du début du 20^{ème} siècle, avant de conclure en affirmant que la limitation de la durée du travail fait partie de ces revendications « qui n'ont rien de légitime et qui seront funestes à la classe ouvrière ». Le Comte de Smet s'opposait à l'époque à la journée de 9h pour les mineurs. Si certaines tournures ont changé, c'est bien ce discours culpabilisant qui est, aujourd'hui encore, l'objection principale des adversaires de la RTT : les conservateurs et libéraux, au nom de la « compétitivité ».

Pourtant, pour paraphraser l'historien et écrivain néerlandais Rutger Bregman, « *une semaine de travail raccourcie est la solution à presque tous les problèmes de notre temps* ». En vue de proposer une utopie concrète et réalisable ici et maintenant, voyons donc tous les avantages et aspects positifs qu'une RTT conséquente pourrait avoir sur le travail et la vie.

Traditionnellement, on peut présenter la RTT comme un mécanisme qui répond à trois objectifs principaux : le juste partage des richesses produites, la cohésion sociale et l'emploi. Mais de nombreuses autres finalités tout aussi importantes lui sont attribuées, comme l'égalité entre les femmes et les hommes, la qualité de vie, la participation citoyenne ou l'écologie. **Si nous voulons travailler moins, c'est pour...**

... VIVRE PLUS

La RTT, c'est du temps pour vivre plus. Contrairement au discours dominant, ce n'est pas parce que nous vivons plus longtemps que nous devons travailler plus longtemps, mais c'est parce que nous travaillons moins que nous vivons plus longtemps.

Reculer l'âge de la pension ou même le maintenir si haut est aberrant tant que nous sommes confrontés à un chômage de masse. Mais c'est probablement aussi confondre causes et conséquences. En effet, c'est par la diminution de l'intensité du travail et par la RTT que nous vivons plus âgés. On l'oublie parfois, mais la pension de retraite est une super-RTT sur la vie où le travail autonome est entièrement rémunéré par la Sécu !

En réduisant la vie au travail, la vie tout court pourra s'améliorer. Cela pourrait se traduire par un allongement supplémentaire de la durée de vie mais, surtout, par une amélioration de la santé et de la qualité de la vie après le travail...



... RÉPARTIR MIEUX



La RTT, c'est plus d'égalité : entre les catégories de travailleurs, entre travailleurs avec et sans emploi, entre les femmes et les hommes.

La RTT produit plus d'égalité entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel. Puisque le temps partiel se rapproche du temps plein dès lors que ce dernier diminue, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel se rapprochent des droits pleins et entiers, que ce soit en termes de salaire ou de droits en Sécurité sociale (pension, allocations...).

La RTT produit également plus d'égalité entre travailleurs avec et sans emploi, puisque les premiers partagent l'emploi disponible avec les seconds.

Enfin la RTT a probablement une influence positive sur l'égalité entre les femmes et les hommes, puisque le temps ainsi libéré permet - potentiellement - de le consacrer en partie aux tâches domestiques : c'est en tout cas un incitant à mieux les répartir au sein du couple. Cet incitant ne se suffit pas à lui-même, bien évidemment, mais la question sera posée de manière plus aigüe si tous les membres du ménage ont plus de temps libre.

... TRAVAILLER AUTREMENT

Par la réorganisation du travail qu'elle entraîne souvent, la RTT permet de se réinterroger sur le sens de ce qu'on produit. Elle est alors porteuse de dynamiques pour produire autrement et le qualitatif peut l'emporter sur le pur comptable, notamment.

Mais plus largement, la RTT favorise aussi la cohésion sociale. Le salariat induit une distinction fondamentale : il développe le travail hétéronome (soit le travail réalisé pour autrui, dans le cadre d'une relation salariale), au détriment du travail autonome (le travail fait pour soi). Si le temps de travail rémunéré est réduit, cela permet de développer cette sphère du travail autonome, où l'on crée des choses, travaille, rend des services de manière autonome, conviviale. Pour le dire en d'autres termes, on ne produit pas de la valeur d'échange, qui pourrait se vendre, mais de la valeur d'usage, qui crée du sens, du bien-être, de la qualité. Travailler moins pour un employeur permet de dégager du temps pour travailler librement, pour soi et pour les autres, et de développer ses potentialités pour créer du sens : cultiver son jardin, au sens propre ou au sens figuré. C'est alors toute la société qui profite de ce temps libéré et des liens qu'il permet de tisser, pour une meilleure cohésion sociale.



POUR
GAGNER
PLUS

... GAGNER PLUS

La RTT, c'est du salaire, mais en plus émancipateur. Les gains de productivité engrangés depuis des décennies continuent, même en période de crise,

à faire augmenter la valeur ajoutée, c'est-à-dire la richesse produite par le travail. Par ailleurs, le volume de biens et de services peut également grandir, ce qui augmente dans le même temps la création de valeur.

Toute cette valeur ajoutée créée se distribue alors entre les entreprises et les travailleurs. Les entreprises peuvent décider d'investir ou de rétribuer les actionnaires. Le partage de la valeur ajoutée vers les travailleurs s'effectue lui sous forme d'augmentation du salaire versé en contrepartie du travail fourni. Dès lors, l'augmentation peut se faire de

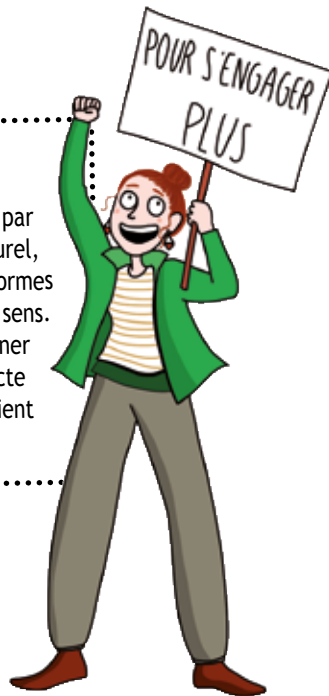
deux manières : on continue à travailler autant et on reçoit plus de revenu disponible, ou on garde le même revenu disponible mais on diminue le temps de travail. On peut même faire les deux à la fois ! La RTT est donc bel et bien une augmentation de salaire, mais sous forme de temps plutôt que d'argent.

L'émancipation prend tout aussi bien la forme du confort matériel, par l'augmentation des revenus, que la forme du confort de vie, par l'augmentation du temps libéré de la contrainte du travail. Lorsqu'on opère une RTT pour un collectif de travailleurs donnés, ces deux objectifs se cumulent. Les travailleurs à temps plein conservent a priori leur revenu mais gagnent du temps et les travailleurs à temps partiel gardent leur temps de travail mais gagnent un meilleur salaire. En effet, comme la proportion par rapport au temps plein grandit, le revenu augmente en proportion (un travailleur à mi-temps 19h/38h va toucher un demi-salaire ; s'il y a un passage à 36h, le travailleur va disposer d'un 19h/36h du salaire temps plein, ce qui représente plus).



... S'ENGAGER PLUS

Les études le montrent : la première chose qu'on abandonne par défaut de temps, c'est l'engagement, qu'il soit militant, culturel, bénévole, sportif... La RTT permet de redécouvrir ces autres formes d'activités, non rémunérées en argent mais porteuses de sens. L'engagement citoyen prend alors tout son sens. On peut imaginer des formes d'engagement qui ne soient pas en concurrence directe avec le sommeil mais qui remplacent plutôt des périodes qui étaient travaillées avant la mise en place de la RTT.



... TRAVAILLER TOUS

La RTT est, depuis toujours, le chemin le plus direct et le plus emprunté pour partager l'emploi disponible. Michel Rocard définit ainsi le chômage comme la différence entre l'augmentation des gains de productivité et l'absence de réduction de la durée du travail. En effet, si sa productivité augmente, une entreprise a besoin de moins de bras pour effectuer le même travail. Si on ne réduit pas le temps de travail, il y aura trop de bras et l'entreprise s'en débarrassera, en créant du chômage.

A l'inverse donc, pour réduire le chômage existant, une des voies à emprunter est celle de la RTT. C'est la politique la moins coûteuse et la plus efficace pour réduire le chômage, comme l'indique le rapport Romagnan pour l'Assemblée nationale française. Ce rapport étudie l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail en Franc, les fameuses 35h (lire en page 67).

Bien sûr, le chômage ne va pas se résorber entièrement par la seule voie de la RTT, mais on doit admettre que les recettes utilisées depuis 30 ans, à savoir réduire le prix du travail pour les entreprises, n'a produit aucun effet notable en termes de recul du chômage. Il est donc temps de changer le fusil d'épaule et de ré-envisager la RTT comme un des remèdes au chômage structurel.



... APPRENDRE PLUS

La RTT c'est du temps pour apprendre : le temps libéré a permis, permet et permettra de découvrir ce que le congé-éducation payé et l'éducation permanente esquissent actuellement dans les interstices du travail : la possibilité de développer ses potentialités par l'apprentissage critique, par la lecture, les loisirs non directement consuméristes.

Ce peut être aussi l'occasion de développer dans des entreprises des formes de tutorat, de transmission des savoirs entre anciens et nouveaux, ou entre nouveaux et anciens, tant pour transmettre le savoir développé dans l'entreprise que pour transmettre des compétences nouvelles, par exemple dans les technologies de l'information. La réorganisation du travail qu'implique la RTT est l'occasion de développer ces échanges et ces polyvalences.



... SAUVER LA PLANÈTE

La RTT, ça pourrait aussi être de l'air pour la planète. Certains écologistes estiment que le développement économique est incompatible avec la préservation de notre environnement, des ressources naturelles et du climat. Ils donnent ainsi à la RTT une ambition supplémentaire, comme un outil de survie de notre civilisation.

Depuis quelques années, la décroissance fait d'ailleurs irruption dans les discussions économiques et la RTT y joue un rôle important.

Pour construire un nouveau mode de développement non-basé sur la croissance du PIB tel que prôné aujourd'hui, des économistes écologistes comme Tim Jackson estiment donc qu'il faut réduire de manière importante le temps de travail, car c'est « la solution la plus simple et la plus souvent citée en réponse au défi du maintien du plein emploi sans augmentation de la production ».



... VIVRE MIEUX

La RTT, c'est du temps pour vivre mieux, tout simplement : ce peut être dormir, rêver, aimer, faire ce que l'on désire, librement. Dans son texte « Chez soi. Une odyssée de l'espace domestique », Mona Chollet exprime à merveille comme les petits plaisirs de la vie peuvent sembler à portée de main et inaccessibles à la fois : *« Il faudrait pouvoir émerger en douceur d'une nuit de sommeil qui vous déposerait sur la grève du jour comme le ressac d'une mer calme, au lieu de subir l'élançement au cœur, la déchirure du rêve que provoque la stridence du réveil. Il faudrait pouvoir rester encore un peu allongé, bien au chaud, à écouter les bruits les plus ténus dans la maison et au-dehors, à rêvasser, à contempler le plafond et à passer en revue les mille bonnes raisons de se lever, à réfléchir à ce que l'on projette de faire, à se purlécher en composant le menu du petit déjeuner - pour moi, un thé vert à la fraise, un chocolat chaud et un croissant à tremper dedans, de la guimauve à la framboise ou à la banane, des amandes grillées, un jus d'oranges pressées et un yaourt au lait de brebis avec une cuillère à soupe de miel ; et pour vous ? Alors l'élan nécessaire pour repousser la couette d'une ruade, pour renouer avec la verticalité et poser le pied par terre, répondrait à une nécessité intérieure irrésistible, le cœur battant d'impatience, plutôt qu'à ce sursaut de courage et de résignation mêlés par lequel on se boute soi-même hors du lit. »*



« Trop heureux d'avoir encore de petites tâches, obligations et routines, nous ferons par nous-mêmes beaucoup plus de choses que ce n'est généralement le cas aujourd'hui chez les riches [ndlr : les seuls à disposer de temps libre à l'époque]. Mais, au-delà, nous nous efforcerons de faire des tartines de beurre en faisant les tranches de pain aussi fines que possible, et la quantité de travail qu'il sera encore nécessaire de faire, nous nous arrangerons pour que le plus grand nombre d'entre nous en ait sa part. *Trois heures de travail chaque jour par roulement ou une semaine de quinze heures peuvent ajourner le problème pour un bon moment. En effet, trois heures par jour font une ration suffisante pour assouvir le vieil Adam* [ndlr : figure de celui qui trouve sa satisfaction dans le travail] chez la plupart d'entre nous. » En 1928, l'économiste John Maynard Keynes se projetait un siècle plus tard, à travers ses « Perspectives économiques pour nos petits-enfants ». Il imaginait alors qu'en 2028, grâce à la croissance et aux progrès technologiques, notre problème principal serait de savoir comment occuper notre temps libre « de manière agréable, sage et bonne » sans tomber dans les pièges de l'abondance et de l'oisiveté... Malheureusement, à l'heure où ces perspectives étaient censées se réaliser, force est de constater que la plupart d'entre nous sont bien éloignés de ces préoccupations !

Pourtant, nous l'avons vu : bien négociée, bien pensée, la réduction collective du temps de travail peut constituer une sorte de situation idéale où tout le monde, patrons, chômeurs, travailleurs salariés et même indépendants, par effet ricochet, s'y retrouveraient... et où la société toute entière profiterait de ses avantages. Comment alors expliquer ce paradoxe, dans lequel une société d'abondance comme la nôtre conduit à toujours plus de compétition, de course folle et de travail ?

« A partir du moment où la journée de travail devient supportable, ce n'est plus que l'action du mouvement ouvrier qui peut entraîner une réduction qui soit autre que celle du chômage forcé. Nous croyons donc que le progrès économique n'est qu'une condition permissive.

La cause réelle de la réduction est l'action ouvrière ».

La citation de Jean Neuvillle nous prouve que malgré toutes les vertus dont la RTT se pare, elle n'a cependant jamais été acquise ou offerte. Il a fallu la conquérir à l'époque. Il faut la reconquérir aujourd'hui. Il faut probablement à la fois se battre pour ne pas revenir en arrière et mettre sur les rails une nouvelle RTT qui soit réellement émancipatrice, qui permette de lutter contre le chômage et qui nous amène vers une vie plus heureuse, plus belle et plus pleine. Chiche ?

7 | HISTOIRE DU MOUVEMENT OUVRIER EN BELGIQUE

Jean NEUVILLE

l'évolution des relations industrielles

TOME 2

la lutte ouvrière pour la maîtrise du temps

II La conquête des 8 heures et la revendication des 40 heures



vie ouvrière

CECI N'EST PAS UN SLOGAN



En matière de temps de travail, voilà donc notre slogan. Nous nous sommes engagés à promouvoir cette réduction du temps de travail, à tous les niveaux de notre action. Nous devons cependant lire ce slogan comme un horizon, une recette idéale.

Cet horizon que nous nous fixons combine quatre dimensions. Elles sont nécessairement présentes dans toute négociation d'une réduction collective du temps de travail :

1. **Du temps** : Combien d'heures souhaite-t-on travailler et sur quelle période de référence ?
2. **De l'argent** : Quel salaire souhaite-t-on en contrepartie des heures de travail fournies ?
3. **Des cadences** : A quel rythme souhaite-t-on travailler ?
4. **Des emplois** : Combien de personnes peuvent être engagées grâce au temps de travail libéré ?

Comme en cuisine, il est possible à chacun de créer une recette de RTT « à sa sauce ». Selon les contraintes ou le contexte avec lesquels vous devrez composer, vous insisterez peut-être plus sur une des quatre dimensions et moins sur une autre.

Bref, vous n'avez pas uniquement le choix entre la durée légale actuelle ou LA réduction du temps de travail idéale qui instaure la semaine de 32 heures de travail, réparties sur quatre jours, sans perte de salaire et avec embauches compensatoires. **Vous pouvez instaurer diverses formes de RTT, qui vous rapprochent de l'horizon. Sachant que, une fois un premier pas franchi vers une réduction du temps de travail, vous pourrez toujours négocier son approfondissement.** Autrement dit, vous pourrez toujours tenter d'améliorer par après l'un ou l'autre aspect de la RTT que vous avez négociée.

Les quelques pages qui suivent passent en revue les quatre dimensions principales que vous pouvez combiner pour négocier une réduction collective du temps de travail. Nous présentons chacune des dimensions, les façons dont vous pouvez les décliner, ainsi que les conséquences que cela aura sur la RTT que vous aurez négociée.

LE TEMPS



L'ARGENT



LES CADENCES



L'EMPLOI



LE TEMPS

A tous les niveaux de notre action, nous poursuivons une réduction du temps de travail instaurant : la semaine de 32 heures de travail, réparties sur quatre jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et avec embauches compensatoires.

La dimension « temps de travail » est composée de deux éléments :

- Une période de référence durant laquelle sont effectuées les prestations : la semaine, dans notre recette idéale.
- La durée de prestations : 32 heures, dans notre recette idéale.

Pour opérer une réduction du temps de travail, il faut donc d'abord définir une période de référence. Ensuite, fixer la durée des prestations, durant cette période de référence.

La période de référence ne doit pas nécessairement être la semaine. Il peut s'agir de la journée de travail, de la semaine, du mois, du trimestre, de l'année, voire de la carrière entière. Selon la période de référence choisie, la réduction du temps de travail se calculera en heures, jours, semaines, mois ou années.

Périodes de référence possibles et réduction du temps de travail correspondante :

Période de référence	Réduction de...
Journée	X minutes/jour
Semaine	X heures/semaine
Mois/Trimestre	X semaines/mois ou trimestre
Année	X semaines/an
Carrière	X années de carrière

Le choix de la période de référence n'est pas sans conséquence : une période trop courte ou trop longue présente des inconvénients.

Plus la période de référence est courte, plus vous vous exposez au risque d'augmentation des cadences. Réduire les prestations de quelques minutes par jour aura probablement pour seul effet de vous forcer à travailler plus vite ou de manière plus intense le reste de la journée. Dans ce cas, vous vous serez fait reprendre d'une main, ce qui vous avait été concédé de l'autre.

À l'inverse, plus la réduction du temps de travail est envisagée sur une période longue, moins vous avez le choix du moment où vous réduisez votre temps de travail. À l'extrême, celui-ci peut être reporté de quelques (dizaines d') années lorsque la RTT s'organise sur la carrière. Lorsque la réduction s'organise sur la semaine, le mois, voire sur base annuelle, votre employeur peut moins interférer avec votre droit.

Dans votre action, vous pouvez négocier...

... une durée des prestations située entre la durée maximale du travail dans votre secteur et notre horizon idéal, à savoir l'équivalent de 32 heures par semaine (voire moins). Toute réduction du temps de travail, même d'une heure, est bonne à prendre !

L'ARGENT

A tous les niveaux de notre action, nous poursuivons une réduction du temps de travail instaurant : la semaine de 32 heures de travail, réparties sur quatre jours, **sans perte de salaire**, sans augmentation des cadences et avec embauches compensatoires.

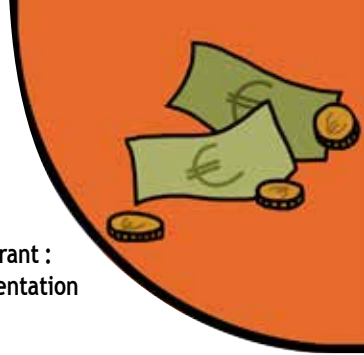
Aujourd'hui, la plupart des réductions de la durée de travail sont négociées individuellement entre l'employeur et l'employé qui souhaite en bénéficier. Cette réduction se fait en dehors de tout cadre collectif et est soumise aux seuls arrangements individuels que peuvent trouver les parties qui la négocient. Résultat : le travailleur perd systématiquement la part de son salaire qui équivaut à la fraction de temps de travail abandonnée.

Lorsqu'elle est collective, la réduction du temps de travail concerne un grand nombre de travailleuses et travailleurs. Des solutions collectives peuvent alors être négociées entre représentants des travailleurs et des employeurs ou par le politique. Ces acteurs peuvent en effet difficilement intervenir pour créer des mécanismes sur mesure, dans le cadre de situations individuelles. Ils sont, en revanche, légitimes pour se saisir de la question dans le cas où elle concerne une part suffisamment importante des travailleurs.

Idéalement, la réduction collective du temps de travail est négociée sans perte de salaire. Mais dans certains cas, selon la situation de l'entreprise ou du secteur, une perte de salaire est une concession qui permet de réduire les prestations. Toutefois, lorsque la négociation est collective, la perte de salaire reste bien inférieure à celle subie en cas de négociation individuelle. Cette perte de salaire peut revêtir différentes formes. Ainsi, une réduction du temps de travail peut s'accompagner d'un frein à l'augmentation salariale de quelques (dixièmes) de pourcents ou d'une légère perte de salaire (pour tous, ou ciblée sur les plus hauts salaires, par exemple). La RTT peut aussi se négocier en échange d'une diminution d'autres parts de la rémunération (les chèques-repas, par exemple).

Dans votre action, vous pouvez négocier...

... une réduction du temps de travail qui ne se fait pas nécessairement à salaire inchangé. Vous pouvez évidemment faire preuve d'inventivité : cibler les plus hauts salaires, négocier les avantages extra-légaux ou d'autres éléments salariaux éventuellement attribués au sein de votre entreprise...





LES CADENCES

A tous les niveaux de notre action, nous poursuivons une réduction du temps de travail instaurant : la semaine de 32 heures de travail, réparties sur quatre jours, sans perte de salaire, **sans augmentation des cadences** et avec embauches compensatoires.

Les travailleuses et travailleurs exécutent leurs tâches à une certaine cadence. Même si la définition et la mesure de cette dernière varient selon le type de fonction ou d'entreprise, nous sommes tous soumis à certains impératifs en termes de rythme de travail.

Historiquement, les cadences n'ont cessé de s'accélérer. En effet, du fait de l'automatisation de certaines tâches et/ou d'impératifs dictés par les employeurs, les travailleurs travaillent plus vite. Concrètement, vous produisez aujourd'hui plus en une heure que ce qu'on a jamais produit dans l'histoire. Vous avez augmenté ce qu'on appelle votre « productivité ». Ces gains de productivité profitent aux entreprises, puisqu'elles n'augmentent pas votre salaire, alors que vous produisez davantage. Elles payent donc de moins en moins cher chaque unité ou service produit.

Notre modèle de réduction collective du temps de travail, sans augmentation des cadences, acte donc cette augmentation de la productivité des travailleurs. Nous demandons tout simplement que les gains tirés de l'augmentation de la productivité soient enfin reversés aux travailleurs, sous forme d'une réduction du temps de travail à 32 heures, sans que les travailleurs doivent, en échange, augmenter leurs cadences. Ce n'est qu'un juste retour des choses, puisque vos cadences de travail n'ont cessé d'augmenter sans que votre salaire ne suive nécessairement.

À nouveau, toutefois, les cadences peuvent faire l'objet d'une discussion dans une négociation de la RTT. Autrement dit, vous négociez une augmentation des cadences de travail, en contrepartie d'une réduction du temps de travail. L'essentiel étant alors de négocier une augmentation qui n'annule pas les bénéfices d'une diminution du temps de travail. Par exemple, une personne travaillant 7h30 par jour plutôt que 8h n'a rien à gagner d'une réduction de la durée du travail d'une demi-heure chaque jour (moins 1/15ème du temps de travail), si elle accepte une augmentation de cadence de 1/15ème. Autrement dit, elle n'aura rien à gagner si elle accepte de consacrer 14 minutes à chacune de ses tâches journalières plutôt que les 15 minutes qu'elle y consacrait avant la RTT.

Notons également que la négociation autour des cadences de travail peut s'accompagner de demandes relatives à l'aménagement des postes et méthodes de travail. Ainsi, il est possible qu'une réflexion sur la réduction du temps de travail ouvre la voie à une modification des cadences, qui débouche sur l'achat de nouvelles machines ou la définition de méthodes de travail plus performantes.

Dans votre action, vous pouvez négocier...

... des cadences adaptées au contexte spécifique de votre entreprise et à ses impératifs. L'essentiel est alors de veiller à ce que cette augmentation des cadences ne rende pas la réduction du temps de travail sans intérêt.

L'EMPLOI

A tous les niveaux de notre action, nous poursuivons une réduction du temps de travail instaurant : la semaine de 32 heures de travail, réparties sur quatre jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et **avec embauches compensatoires**.

A condition qu'elle ne soit pas entièrement compensée par une augmentation des cadences, la réduction collective du temps de travail libère du temps de travail dans l'entreprise. Celui-ci peut être attribué à des travailleurs déjà engagés à temps partiel dans l'entreprise, qui souhaitent compléter leurs heures, ou à de nouveaux travailleurs, embauchés par l'entreprise.

Notez que, même s'ils maintiennent leur temps de travail initial, les travailleuses et travailleurs à temps partiel augmenteront leur salaire. En effet, si la durée du temps plein diminue (par exemple, de 38 à 32 heures), la fraction de temps plein exercée par les travailleuses et travailleurs à temps partiel augmente (dans notre exemple, ils perdront 19/32èmes plutôt que 19/38èmes). Leur salaire augmente en conséquence (toujours dans notre illustration, ils percevront 19/32èmes d'un salaire à temps plein et non 19/38èmes). A moins bien sûr que vous ne fassiez le choix de négocier une réduction du temps de travail qui n'implique aucune augmentation du salaire du personnel à temps partiel.

Notre recette idéale redistribue l'ensemble du stock d'heures libérées. Ainsi, une réduction du temps de travail de trois heures par semaine, dans un service de dix personnes, permet de créer un nouveau poste de trente heures (10 x 3h libérées).

Ce n'est toutefois pas la seule formule possible : il existe une panoplie d'options entre ce scénario et une absence totale d'embauches compensatoires. La réduction collective du temps de travail peut ainsi s'accompagner de cinquante pourcent d'embauches compensatoires (5 x 3H, soit 15h, dans notre exemple), trente-cinq ou quarante pourcent.

Dans votre action, vous pouvez négocier...

... une panoplie d'options, allant de la redistribution du travail libéré, en tout ou en partie, au sein de l'entreprise pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel qui le souhaitent, à l'embauche de nouveaux salariés.



LA RTT

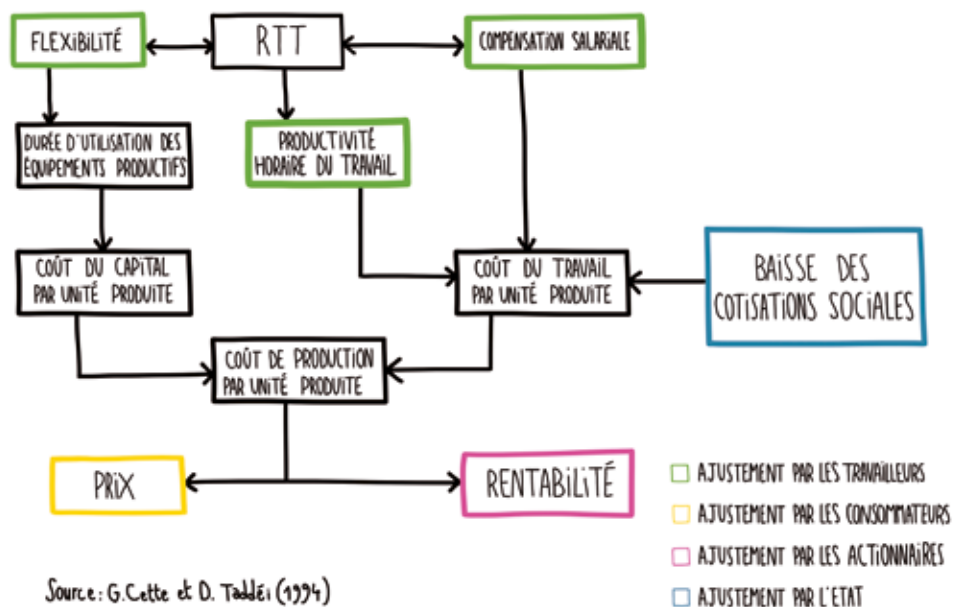
QUI PAYE, ET COMMENT ?

Certains estiment que la réduction collective du temps de travail mine la compétitivité des entreprises et de l'économie belge. Le contexte économique actuel rendrait la RTT impossible et il n'y aurait donc même pas lieu de relancer le débat. Dans ce chapitre, nous prenons les opposants au mot, en examinant sans tabou les contraintes économiques avec lesquelles doit composer la RTT.

UN TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE : LES LEVIERS D'ACTION POSSIBLES

La RTT est socialement souhaitable, mais est-elle économiquement possible ? Autrement dit, ne crée-t-elle pas une augmentation des coûts, insupportable pour les entreprises et nuisible pour la compétitivité et la prospérité de l'économie belge ? La réalité économique de la RTT est en fait beaucoup plus nuancée que ne le laisse penser l'éternel discours de la perte de compétitivité. En effet, bien d'autres paramètres ont un impact sur l'entreprise et sa rentabilité, comme le montre le schéma ci-dessous.

Ainsi, l'impact de la RTT (haut du schéma) sur la rentabilité des entreprises (bas du schéma à droite) est modulé par de multiples étapes. Prétendre que la RTT ne peut que nuire aux finances de l'entreprise et à sa compétitivité n'a donc pas beaucoup de sens. À la question « la RTT est-elle nuisible pour la compétitivité des entreprises ? », la seule réponse honnête est donc « cela dépend ». Pour financer la RTT, il existe de multiples leviers, comme l'explique le schéma ; au contraire des employeurs, nous voulons analyser en détail la RTT en nous appuyant sur ce schéma. Faisons-le sans tabou, c'est-à-dire en examinant toutes les options possibles, même celles qui fâchent les syndicats.



Commençons par le scénario le plus défavorable : ni les entreprises, ni l'Etat n'acceptent de financer la réduction collective du temps de travail. La RTT s'apparente alors à la quadrature du cercle...

Une RTT, avec embauche compensatoire et sans perte de salaire, accroît la masse salariale. En effet, les travailleurs qui auront réduit leur temps de travail gagneront la même « masse salariale », mais celle-ci sera grossie des salaires versés aux travailleurs nouvellement embauchés. En outre, le salaire horaire augmentera, puisque chaque travailleur bénéficiera du même salaire pour moins d'heures prestées.

Comme le montre le schéma de la page 36, même dans ce cas très défavorable, une RTT reste possible. Mais les travailleurs doivent accepter d'en supporter le poids, ce qu'ils peuvent faire au moyen de quatre leviers d'action :

1 La RTT peut se faire sans compensation salariale complète, donc avec perte de salaire. D'un point de vue économique, la masse salariale et le salaire horaire augmenteront donc moins. Bien évidemment, pour les travailleurs, cette perte salariale est douloureuse, d'autant plus pour les petits salaires. Cette concession salariale pourrait donc être modulée pour ne pas pénaliser les travailleurs les moins bien payés.

2 Les salaires peuvent être gelés pendant un certain temps. Supposons un gel des salaires durant deux ans. Ceci signifie que durant ces deux années, la hausse initiale de coût engendrée par la RTT sera en partie résorbée par les gains de productivité. En effet, le coût que représente le travailleur pour l'entreprise est déterminé non seulement par le salaire horaire (qui augmente avec la RTT) mais aussi par la productivité du travail, comme l'indique le schéma. Or, cette productivité augmente « naturellement », en période normale. Le coût du travail par unité produite, qui est défini comme le rapport entre le salaire horaire et la productivité horaire, diminue donc. En effet, si le salaire horaire est bloqué pendant deux ans, et que la productivité augmente, le coût du travail par unité produite diminue.

3 Le travail peut s'intensifier, créant des gains de productivité supplémentaires. Au lieu d'un accroissement « naturel » de la productivité de par exemple 2 %, les travailleurs peuvent accepter un accroissement de 4 %, en augmentant les cadences. L'impact financier de la RTT en sera réduit encore plus. D'une part, les travailleurs seront plus productifs (leur coût par unité produite diminuera). En outre, le volume de production pourra être maintenu avec moins d'embauche compensatoire.

4 La flexibilité du temps de travail peut s'accroître. Les travailleurs peuvent accepter que l'entreprise continue de fonctionner durant des périodes, qui auparavant étaient des périodes d'inactivité. Prenons une entreprise qui, en période creuse, fonctionne à raison de 100 heures par semaine (une semaine faisant 168 heures). Elle pourrait passer par exemple à 120 heures ces semaines-là. De tels changements supposent un effort des travailleurs, qui devraient accepter une extension du travail en équipes, du travail de nuit, du travail de week end... Sur le plan économique, un tel système permet d'accroître la durée d'utilisation des équipements et donc de produire plus avec le même stock d'équipements. La productivité des équipements (du capital) augmente donc, ce qui diminue le coût du capital et donc les coûts de l'entreprise, comme l'indique le schéma. Notons que c'est surtout dans les entreprises industrielles, où le coût des investissements est très important, que ce système aurait un sens.

Passons à un scénario plus favorable : les entreprises refusent que la RTT augmente leurs coûts, mais l'Etat prend ses responsabilités en accordant aux entreprises des subsides qui compensent la hausse salariale occasionnée par la RTT.

Le levier privilégié est celui des baisses de cotisations patronales à la Sécurité sociale. Alors que la RTT augmente la masse salariale, via les embauches supplémentaires qu'elle crée, les baisses de cotisations sociales permettent de la réduire en diminuant le salaire brut de chaque travailleur.

LE TAX SHIFT FINANCIERAIT
À LUI TOUT SEUL PLUS D'UNE HEURE DE RTT
DANS LE SECTEUR PRIVÉ.

Il faut rappeler que les cotisations sociales, qu'elles soient désignées comme patronales ou personnelles (du travailleur) sont, d'un point de vue économique, du salaire. Plus précisément, elles constituent la partie socialisée du salaire, celle qui alimente les caisses de la Sécurité sociale. Cette caisse permet de verser un salaire différé, sous forme d'allocations, lorsque nous subissons un risque social (maladie, chômage, pension, allocations familiales...).

Dans les faits, il y a de nombreuses années que les entreprises bénéficient d'exonérations importantes des cotisations sociales. Par exemple, les dernières baisses de cotisations proposées dans le cadre du tax shift financeraient à elles seules plus d'une heure de réduction du temps de travail dans le secteur privé (passage de 38 heures à 37 heures hebdomadaires).

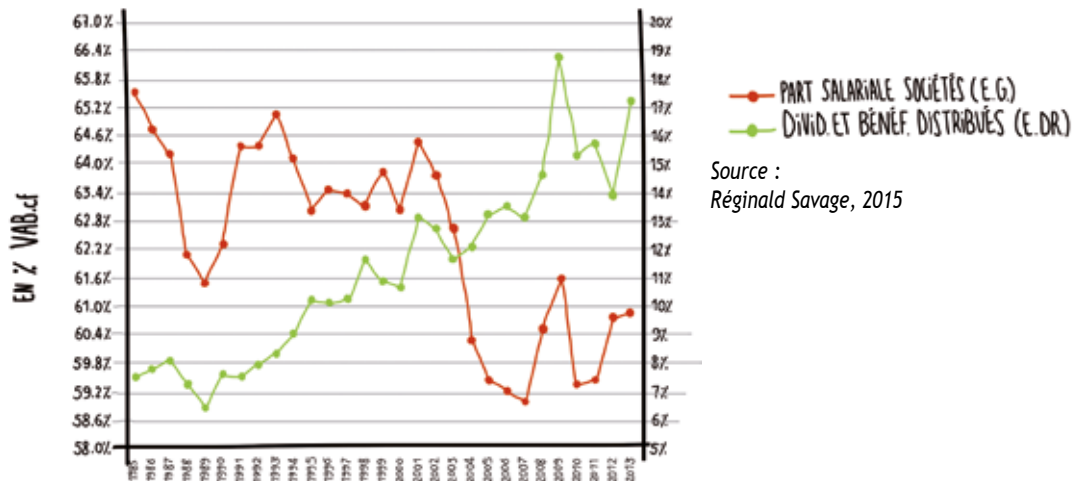
Cependant, on peut se demander si cette stratégie de baisse des cotisations sociales ne constitue pas un danger pour la sécurité sociale. Ces craintes doivent être nuancées, car la RTT n'est pas sans effets positifs sur le financement de la Sécurité sociale :

- 1 La RTT réduirait les cotisations sociales par travailleur mais conduirait aussi, vu les embauches compensatoires, à une augmentation du nombre de travailleurs et donc de cotisants. Ce système serait d'ailleurs moins dispendieux pour la Sécurité sociale que les réductions linéaires de cotisations, accordées sans exiger que les entreprises embauchent, comme cela se fait depuis des décennies.
- 2 La RTT combinée à une augmentation de l'emploi ferait baisser une série de dépenses sociales. Les dépenses de chômage, bien sûr, mais pas seulement. La réduction du temps de travail, en freinant le rythme de travail et de vie des travailleurs, ferait baisser les dépenses de la branche santé-invalidité, les travailleurs tombant moins souvent malades. Les congés thématiques (congé parental, crédit-temps...) en vue de s'occuper de sa famille diminueraient également, or ces congés sont financés par la Sécurité sociale. La RTT pourrait aussi allonger la durée des carrières, une meilleure qualité de travail pouvant inciter certains travailleurs à reporter leur départ à la pension.
- 3 Si la RTT conduit à accroître l'emploi mais aussi à améliorer l'organisation des entreprises et à les rendre plus innovantes, on peut aussi en attendre un effet de relance économique, qui ne peut que faire du bien aux finances de l'Etat (recettes fiscales plus importantes...). L'Etat pourrait ainsi décider d'affecter une partie de ses recettes fiscales supplémentaires au financement de la Sécurité sociale.

Passons à un troisième scénario : les entreprises sont mises à contribution dans le financement de la RTT. Comme l'indique le schéma de la page 36, si les variables économiques de notre tableau de bord ne permettent pas au moins de stabiliser le coût de production par unité produite, la rentabilité de l'entreprise va baisser. L'entreprise fera moins de profits et les patrons hurleront. Ceux-ci ne cessent de répéter depuis trente ans - et ils sont relayés par le monde politique - que « les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain ».

Or, un des faits les mieux établis par les économistes au cours des dernières décennies est que les profits ont considérablement augmenté, mais que l'investissement a fortement chuté (en % du PIB), comme le montre d'ailleurs le graphique ci-dessous :

PART SALARIALE ET BÉNÉFICES DISTRIBUÉS (SOCIÉTÉS)



Source :
Réginald Savage, 2015

Ainsi, les entreprises ont utilisé leurs profits, non pour développer leur compétitivité - renouveler leurs équipements, investir dans la recherche et le développement, former leurs travailleurs...- mais pour rémunérer de plus en plus grassement leurs actionnaires. Un véritable gaspillage des ressources de l'entreprise... C'est ce qui fait que notre société donne le spectacle insolite d'une explosion de richesse (pour ceux qui font partie de la caste des actionnaires ou des top managers des entreprises ou des deux) voisinant avec une déliquescence des infrastructures (routes, voies ferrées, justice, prisons...) et une explosion de la pauvreté.

Le recyclage des profits improductifs des actionnaires vers l'emploi productif des travailleurs grâce à la RTT, permettrait de remettre sur les rails un système économique qui ne fonctionne plus. En effet, si les entreprises n'investissent plus, c'est aussi parce qu'elles manquent de débouchés. Pour inciter les entreprises à réinvestir, il faut leur redonner des débouchés en réduisant le chômage pour améliorer le pouvoir d'achat de la population. La RTT est le moyen le plus efficace de le faire.

En conclusion, il est tout à fait justifié de réduire la part des profits payée aux actionnaires pour financer la RTT. C'est une manière de forcer les entreprises à redevenir des entreprises, c'est-à-dire à créer de l'emploi et à investir.

LES ENTREPRISES ONT UTILISÉ LEURS PROFITS, NON POUR DÉVELOPPER LEUR COMPÉTITIVITÉ
– RENOUVELER LEURS ÉQUIPEMENTS, INVESTIR DANS LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT,
FORMER LEURS TRAVAILLEURS... – MAIS POUR RÉMUNÉRER DE PLUS EN PLUS GRASSEMENT LEURS ACTIONNAIRES.

4^{ÈME} OPTION LES CONSOMMATEURS FINANCENT LA RTT

Il existe un dernier mécanisme pour compenser une éventuelle augmentation des coûts des entreprises suite à la RTT : c'est celui de l'augmentation des prix. Si les coûts de production augmentent, les entreprises peuvent répercuter cette hausse sur le prix de vente de leurs biens et services. Leur marge bénéficiaire et donc leurs profits seraient ainsi préservés.

Dans ce scénario, c'est donc le consommateur qui est mis à contribution. Les marchandises qu'il achète coûteront plus cher. Une telle idée n'a pas bonne presse. L'augmentation des prix, c'est-à-dire l'inflation, est d'ailleurs considérée comme hors-la-loi par les gouvernements depuis les années 1980, parce qu'elle est supposée miner la compétitivité de l'économie : « si les marchandises produites en Belgique augmentent de prix, les consommateurs tant belges que étrangers vont les remplacer par des marchandises étrangères. La situation des entreprises produisant en Belgique va se détériorer et les importations de marchandises étrangères vont augmenter, en faisant pencher la balance commerciale belge du mauvais côté. La crise financière n'est alors plus très loin... » Ce discours, qui paraît imparable, ne l'est pas tant que ça.

1 À un niveau microéconomique, le prix n'est qu'un des déterminants du choix du consommateur. Ce dernier peut accepter de payer un prix plus important s'il va de pair avec une meilleure qualité du produit, ce qui est d'ailleurs conforme à une rationalité strictement économique. Par exemple, si la consommation de légumes bio (plus chers que des légumes habituels) améliore l'état de santé, diminue les visites chez le médecin ou la consommation de médicaments, alors elle améliore le niveau de vie des personnes qui consomment bio.

2 À un niveau macroéconomique, il n'est pas établi que l'inflation - en tout cas tant qu'elle n'atteint pas des niveaux trop élevés - freine les exportations et détériore la balance commerciale. La compétitivité d'un pays dépend davantage de sa spécialisation productive, du caractère créatif et innovant de ses entreprises, que du seul niveau d'inflation. D'ailleurs, ce n'est pas l'inflation qui a provoqué l'effondrement de la balance commerciale de la Grèce, de l'Espagne, de l'Irlande... mais bien l'explosion du crédit, engendrée par des bulles financières et un manque de régulation des banques. La RTT, si elle permet d'améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail dans les entreprises, peut aussi permettre de recentrer la structure productive belge sur des produits à plus haute valeur ajoutée.

Nous ne plaidons pas en faveur du laxisme par rapport à l'inflation. Nous voulons seulement rappeler que si, durant les trente glorieuses, la RTT a pu être mise en œuvre, c'est aussi parce que les gouvernements toléraient un niveau d'inflation un peu plus élevé que celui d'aujourd'hui.

UNE QUESTION DE CHOIX POLITIQUE

Le but de cet article était d'identifier les leviers économiques de la RTT. Cette identification permet alors :

- de recentrer le propos sur les choix politiques. Contrairement aux employeurs qui estiment que la RTT est impayable, nous montrons que la RTT est possible mais qu'elle implique aussi des choix, notamment en ce qui concerne la répartition des efforts entre les différents acteurs de l'entreprise et de l'économie.
- de recentrer le propos sur le débat syndical. Dans ce chapitre, notre objectif était de présenter les différentes options, sans tabou. Reprenant notre point de vue de syndicalistes, nous voyons que certaines options sont souhaitables, d'autres non. Une RTT qui se financerait par exemple par une intensification du travail (accroissement de la productivité du travail) serait indéfendable car elle s'accompagnerait d'une détérioration des conditions de travail et créerait peu d'emplois. L'objectif principal, celui d'améliorer la vie des travailleurs et de mieux répartir le travail serait manqué.
- d'identifier les dispositifs institutionnels belges et européens qui bloquent potentiellement la RTT et qui supposeraient donc d'être réformés :
 - la norme salariale : celle-ci plafonne la hausse du salaire horaire, alors que la RTT tend à augmenter le salaire horaire
 - la norme d'inflation de la Banque centrale européenne : celle-ci est fixée à 2% maximum, alors que la RTT peut supposer une augmentation de l'inflation au-delà de 2%
 - les normes budgétaires européennes : celles-ci obligent l'Etat à réduire ses dépenses, alors que la RTT exige que probablement une injection de ressources publiques pour financer la RTT.

REPRENANT NOTRE POINT DE VUE DE SYNDICALISTES,
NOUS VOYONS QUE CERTAINES OPTIONS SONT
SOUHATTABLES, D'AUTRES NON.

En résumé, la RTT est possible, mais elle suppose des choix, dans l'entreprise, et au niveau politique belge et européen.

LA RTT DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE !

Vous l'aurez compris: nous mettons sur la table la réduction collective du temps de travail comme une alternative positive aux politiques du travail actuelles. Notre projet idéal : 32h, en 4 jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et avec embauches compensatoires. Cet idéal est une combinaison de quatre dimensions - temps, argent, cadences et embauches - et réclame un financement d'un ou plusieurs acteurs - travailleurs, Etat, actionnaires ou consommateurs. C'est en jouant sur ces éléments et sur les leviers de financement qu'on peut mettre en place une réelle réduction du temps de travail. **La question ici n'est donc plus de savoir si cette réduction du temps de travail est réalisable, (nous savons désormais que c'est le cas !), mais comment la mettre en pratique.**

Il n'est évidemment pas possible d'envisager tous les cas de figure dans le cadre de cette brochure. Nous vous présentons simplement trois scénarios.

Le premier scénario est notre idéal ou le scénario dit « offensif ».

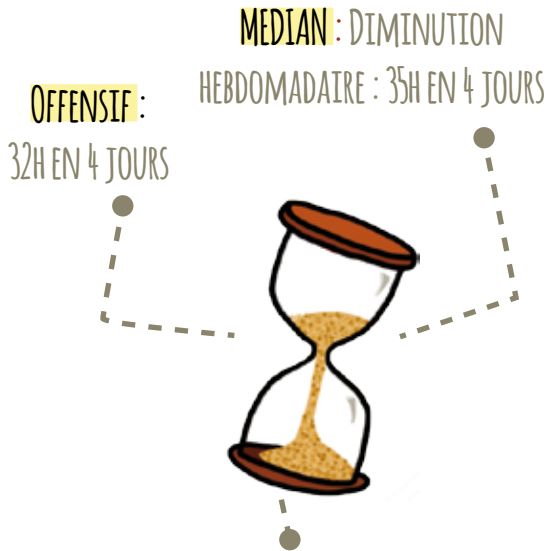
Le second qui sera présenté est un scénario nettement plus défensif, où la réduction du temps de travail est mise en place dans des contextes plus difficiles (comme une restructuration ou une entreprise en difficulté).

Le troisième scénario est un scénario médian (parmi plein d'autres possibles !), où la mise en place de la réduction du temps de travail est négociée contre une perte de salaire ou une hausse des cadences. Bien entendu, comme toutes les avancées sociales, la réduction collective du temps de travail se négocie pas à pas : ce n'est pas parce que vous optez pour un scénario défensif ou médian que vous ne pourrez pas, par la suite, renégocier de meilleures conditions encore !

Ces scénarios ne constituent évidemment pas un guide de négociation en secteur ou en entreprise. L'objectif est de montrer que la RTT peut très bien être appliquée partout, selon des modalités différentes, pour s'adapter aux réalités du terrain.

Précédemment, nous avons vu que la mise en place de la RTT passe par quatre dimensions : le temps, l'argent, les cadences et les embauches. En fonction du choix opéré pour chacune de ces dimensions, cela donnera un scénario plutôt offensif, défensif ou médian.

Imaginons que vous travaillez actuellement 38h en 5 jours. Voyons alors les trois types de scénarios que nous pouvons esquisser pour négocier une réduction collective du temps de travail.



DEFENSIF DIMINUTION ANNUELLE :
36H EN 4 JOURS (PÉRIODE CREUSE)
ET 40H EN 5 JOURS (PÉRIODE PLEINE)

OFFENSIF :
SANS PERTE DE SALAIRE

MEDIAN : SANS PERTE
DE SALAIRE



DEFENSIF : AVEC GEL DES SALAIRES SUR LES
REVENUS BAS ET MOYENS ET AVEC
PERTE DE SALAIRE SUR LES REVENUS ÉLEVÉS

OFFENSIF AVEC
CADENCE INCHANGÉE

MEDIAN
AUGMENTATION
PARTIELLE DES CADENCES



DEFENSIF ADAPTATION DES
CADENCES
AU RYTHME DE PRODUCTION

OFFENSIF
AVEC EMBAUCHES
COMPENSATOIRES

MEDIAN
AVEC EMBAUCHES
COMPENSATOIRES



DEFENSIF A EMPLOIS
CONSTANTS

SCÉNARIO OFFENSIF

Ce scénario est le scénario idéal et optimiste que nous souhaitons voir se réaliser pour toutes et tous, à terme. En effet, il ne présente que des avantages pour les travailleurs : redistribution de l'emploi en diminuant le chômage, partage du temps de travail entre temps partiels et temps pleins, meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle. Bref, l'idée est bien de passer à 32h en 4 jours, **sans perdre du salaire, en embauchant de manière compensatoire** et **sans augmenter les cadences**. Dans ce cas, si aucune aide de l'Etat n'est envisagée, l'intégralité du financement repose sur les patrons. Utopique ? Cela le paraît un peu sous ce gouvernement Michel et avec des organisations patronales peu enclines au dialogue. Mais ce sont les utopies qui nous font avancer vers plus d'égalité et de progrès social et cette utopie est constamment en cours de réalisation, comme le montre l'évolution du temps de travail depuis un siècle.

SCÉNARIO DÉFENSIF

Il existe une série de cas où la réduction du temps de travail est nettement plus difficile à mettre en place, à cause de freins économiques ou idéologiques (restructurations, entreprises en difficulté, patrons qui refusent la mesure sans débat...). Dans ces cas, la réduction du temps de travail peut être imaginée comme une mesure visant à relancer l'activité de l'entreprise ou à éviter une restructuration. On vise alors un équilibre différent du scénario offensif : cette RTT ne sera pas aussi idéale que dans le premier cas pour les travailleurs, mais elle n'en demeure pas moins désirable !

L'équilibre entre les quatre dimensions peut en effet aboutir à un deal intéressant pour toutes les parties au sein d'une entreprise. D'un côté, les travailleurs souhaitent obtenir des meilleures conditions de travail, éviter une restructuration et des pertes d'emploi. De l'autre, le patron veut s'adapter à la réalité économique et relancer l'activité. L'idée est donc la suivante : au lieu de laisser les dirigeants d'entreprise imposer une flexibilité à leurs travailleurs, toujours plus grande quand l'entreprise va moins bien, on négocie cette flexibilité contre la RTT. Toutes les dimensions sont alors mises en balance : une modération salariale peut se négocier selon les niveaux de salaire, les cadences peuvent augmenter et il n'y aura pas d'embauches compensatoires, car on évite déjà une restructuration. Autant de changements qui, dans le cadre d'une restructuration, viennent systématiquement sur la table. Mais au lieu de se laisser imposer ces changements, on les négocie contre une réduction du temps de travail.

Qu'est-ce que cela peut donner en pratique ?

Imaginons que vous travaillez 38h en 5 jours toute l'année et que l'entreprise est en difficulté. Vous pouvez par exemple négocier une forme de RTT en **diminuant le temps de travail à 37h par semaine, en moyenne**. Seulement, la particularité sera de **faire 36h en 4 jours pendant les périodes creuses (8 mois par an) et passer à 40h en 5 jours pendant les périodes à forte intensité (4 mois par an)**. La négociation collective entre le banc patronal et le banc syndical doit amener à un accord sur ces périodes mais l'idée est bien la suivante : les travailleurs travaillent globalement moins sur l'année mais, en contrepartie, une flexibilité permet à l'employeur de se calquer avec les cadences de production. On opte ainsi pour une réduction du temps de travail globale sur une période de référence annuelle, avec une diminution hebdomadaire durant une partie de l'année et une augmentation hebdomadaire l'autre partie de l'année. Certains se poseront légitimement la question de la différence entre un tel mécanisme et le projet de la Loi Peeters, contre lequel nous nous mobilisons fortement. En réalité, il y a deux différences fondamentales : non seulement le temps de travail annuel diminue (alors que la Loi Peeters entend nous faire travailler autant sinon plus), mais en plus la flexibilité est négociée (alors qu'avec la Loi Peeters, l'employeur l'impose aux travailleurs).

Imaginons à présent qu'après analyse des comptes en équipe syndicale, vous constatez qu'il n'y a pas beaucoup d'argent dans les caisses de l'entreprise. La négociation peut donc amener à prendre une option très défensive pour la mise en place de la RTT : **accepter un gel salarial pour les revenus bas dans l'entreprise et une perte de salaire pour les revenus les plus élevés**, avec un choix donné aux personnes d'opter pour une perte limitée de salaire immédiatement (via les chèques-repas) ou plus tard (baisse de cotisations patronales pour assurances-groupes), par exemple.

L'entreprise étant en difficulté, il n'y a pas d'embauches compensatoires... Résultat : pendant les périodes plus creuses, **les cadences devront augmenter pour produire la même chose en 36h en 4 jours plutôt qu'en 38h en 5 jours. Cependant, l'augmentation des cadences n'est pas totale**, car on acte également qu'auparavant les travailleurs n'avaient pas la même productivité en période creuse qu'en période pleine. En effet, avec une durée constante de 38h par semaine, on peut supposer que les travailleurs devaient travailler moins vite en période creuse. Passer à 36h lorsque l'entreprise tourne moins colle donc mieux à la réalité. À l'inverse, le raisonnement tient toujours : en supposant que les travailleurs devaient travailler plus vite en période pleine, lorsqu'ils prestaient 38h, on peut considérer que passer à 40h durant cette période permet de garder une cadence raisonnable.

Dans le contexte d'une entreprise en difficulté qui veut éviter la restructuration, la réduction du temps de travail a précisément pour objectif de conserver l'emploi existant. **Il n'y a donc pas d'embauche compensatoire.**

Qui paie cette RTT ?

Cette forme de réduction collective du temps de travail est financée par tous les acteurs. En effet, les travailleurs acceptent de payer la RTT de trois manières différentes : perte/gel de salaires, cadence un peu plus grande pendant les périodes creuses et flexibilité horaire. L'employeur, quant à lui, paie la RTT en acceptant une baisse du temps de travail annuel, en maintenant le niveau de l'emploi et en affectant une part de l'argent du tax shift à la RTT. Le troisième acteur est l'Etat, qui aide l'entreprise via la loi Vande Lanotte - Di Rupo (lire la paragraphe « Des réductions de cotisations pour une réduction du temps de travail » à la page 56).

SCÉNARIO MÉDIAN

Les deux scénarios précédents sont d'un côté très optimiste et de l'autre trop pessimiste. Dans de nombreuses entreprises, la réalité sera probablement située entre les deux. Evidemment, la palette de possibilités est grande pour les scénarios médians. À titre d'illustration, nous vous en présentons un, parmi de nombreux autres. Imaginons une entreprise qui se porte globalement bien et qui a quelques marges de négociation, à l'issue par exemple d'un accord interprofessionnel qui octroie une marge salariale de 0,5%. En utilisant cette enveloppe intégralement pour la RTT, l'entreprise peut passer de 38h en 5 jours à un peu plus de 36h par semaine (36h12min). Mais les travailleurs sont motivés et veulent aboutir à un objectif : la semaine 35h en 4 jours, avec des embauches compensatoires, pour profiter de la bonne santé de l'entreprise. Il s'en suit alors un cycle d'actions et de négociations avec la direction. Elle ne veut rien lâcher de plus que les 36h en 4 jours, avec perte de salaire (le passage en 4 jours occasionne la perte du chèque-repas octroyé le cinquième jour non travaillé). Mais les travailleurs ne relâchent pas la pression et un compromis est trouvé.

Qu'est-ce que cela peut donner en pratique ?

Sur le temps, la direction et les syndicats trouvent un terrain d'entente au vu de la pyramide des âges de l'entreprise qui compte beaucoup de personnes de plus de 45 ans. Une réduction du temps de travail est accordée à tout le monde sans exception : un passage à 36h en 4 jours. Un avantage supplémentaire est obtenu pour les travailleurs de plus de 45 ans : les 35h en 4 jours comme initialement prévu par l'équipe syndicale. La modalité est traduite de plusieurs manières laissée au choix : soit 35h en 4 jours effectivement prestées, soit 36h en 4 jours avec 6 jours de congés annuels compensatoires.

La réduction du temps de travail se fait finalement **sans perte de salaire** : la valeur faciale du chèque-repas est augmentée pour compenser la perte du chèque-repas du 5^{ème} jour de travail. Pour le personnel qui avait déjà atteint la valeur plafond, un avantage équivalent est négocié en mobilité durable.

L'entreprise est en croissance modérée et engage de toute façon du personnel de manière régulière : la RTT est l'occasion de repenser les manières de travailler et d'**effectuer les embauches compensatoires**. Une date butoire pour effectuer les embauches est même convenue entre les équipes syndicales et la direction.

Les **travailleurs acceptent d'augmenter la productivité** pour continuer à assurer un développement de l'entreprise et en échange du passage en 4 jours avec la conservation du salaire. La réduction du temps de travail dans l'entreprise avec les diverses modalités permettent de modaliser le travail de manière plus cohérente.

La réduction collective du temps de travail, on y croit !

Résumons. Travailler moins, c'est travailler tous, vivre plus, répartir mieux, gagner plus, travailler autrement... Bref, vivre mieux. Toutes ces vertus font de la RTT un véritable projet de société, dont les effets positifs dépassent largement la vie au travail.

C'est d'ailleurs pour cette raison qu'elle fait partie de nos revendications-phare. Derrière notre slogan, « 32 heures en 4 jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et avec embauches compensatoires », quatre ingrédients composent la recette RTT : le temps, l'argent, les cadences et l'emploi.

Quatre dimensions, dont le dosage permet de s'adapter à la situation de l'entreprise et du secteur et d'inventer une RTT, parmi d'autres, qui pourra s'appliquer pour de vrai. Car si nous visons la formule idéale de la RTT (notre slogan), il est essentiel de pouvoir la concrétiser dès maintenant, étape par étape. Et cela n'est possible que si on ne s'enferme pas dans des positions qui font fi de la réalité du terrain. Avec, au centre du débat, la question de savoir qui va payer cette RTT... Sur le plan des principes, nous pouvons arguer que les gains de productivité, qui augmentent naturellement (il faut aujourd'hui beaucoup moins de temps pour faire le même travail qu'hier), suffisent pour revendiquer moins de temps au travail. Mais selon le contexte avec lequel l'entreprise doit composer, on peut aussi faire porter le coût de la RTT sur différents acteurs : les travailleurs, l'Etat, les actionnaires, voire les consommateurs. Encore une fois, tout est question de pragmatisme et d'équilibre, pour autant que nous gardions notre idéal comme horizon.

Maintenant que vous êtes convaincus que la RTT n'est pas un projet de papier, il est temps de vous donner les outils pour la réaliser. Cela commence dès la page suivante : on vous propose de plonger les mains dans le cambouis et de dessiner votre propre RTT en deux étapes !

Pour aller plus loin

- *L'ABC de la réduction du temps de travail*, <http://collectif-roosevelt.fr/actu/l-a-b-c-de-reduction-temps-de-travail/>
- *Ralentir, Travailler 3h/jour ?*, Books, n° 74, mars 2016
- Gerhard Bosch et Steffen Lehndorff, *Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*, Cambridge Journal of Economics, 2001
- Mona Chollet, *Chez soi. Une odyssée de l'espace domestique*, Zones, Paris, 2015
- Luca Ciccia, *Réduction collective du temps de travail : le temps d'agir*, Analyse SAW-B, août 2011, <http://www.saw-b.be/EP/2011/A1111RCTT.pdf>
- Luca Ciccia, *Réduire collectivement le temps de travail : pour une plus juste distribution des richesses pour travailler tous et pour vivre mieux !*, Collectif solidarité contre l'exclusion ASBL, 2011, <http://www.asbl-csce.be/documents/CSCEE2011RTT02.pdf>
- Michel Husson, *Réduction du temps de travail et chômage : un scénario européen*, Avril 2016, <http://www.econospheres.be/Reduction-du-temps-de-travail-et>
- Pierre Larrouturou, *Pour la semaine de quatre jours*, La Découverte, Paris, 1999
- Klara Zwickl, Franziska Disslbacher et Sigrid Stagl, *Work-sharing for a sustainable economy*, Ecological Economics, 2016

Une RTT à imaginer selon les spécificités de votre secteur et votre entreprise

À VOUS DE JOUER !

Maintenant, c'est à vous de jouer : quel équilibre trouver entre les quatre dimensions de la RTT pour pouvoir la revendiquer et la mettre en œuvre dans votre entreprise ? Pour répondre à cette question, il vous faut d'une part creuser un peu les spécificités de votre secteur et, d'autre part, voir quelles sont les demandes de vos collègues ! Un passage en 4 jours ? Une priorité à donner aux temps partiels pour les embauches compensatoires ? Une possibilité de gel des hauts salaires contre une RTT très ambitieuse ? En discutant avec votre permanent et l'équipe syndicale, vous saurez ainsi ce qui peut être négocié. Vous pouvez alors compléter les trois scénarios possibles pour vous : un scénario offensif qui serait l'objectif parfait à atteindre pour vous, un scénario défensif qui serait le scénario le plus bas acceptable et, entre les deux, place à l'imagination pour un ou plusieurs scénarios médians ! En rappelant, bien entendu, que vous pouvez négocier la RTT en plusieurs étapes, afin de vous rapprocher le plus possible du scénario idéal, voire... le dépasser.

1^{ÈRE} ÉTAPE : CERNEZ LA SITUATION DE VOTRE ENTREPRISE



Quel est le temps de travail actuel dans l'entreprise et/ou le secteur ? Travaillez-vous en 4 ou 5 jours actuellement ? Quel est le taux de travail à temps partiel, en pourcentage du temps plein ? Les travailleurs sont-ils nombreux à temps partiel ? Est-ce des travailleurs ou des travailleuses ? Les temps partiels sont-ils volontaires ou non ? Quels sont les objectifs de l'employeur, en matière de temps de travail ? Y a-t-il des demandes de flexibilité, de la part des travailleurs et/ou de l'employeur ?...



Quel est le niveau des salaires dans votre secteur, sachant que le salaire médian en Belgique est d'environ 3000 euros brut par mois pour un temps plein (50% des travailleurs à temps plein gagnent donc moins que cela et 50% des travailleurs plus) ? Y a-t-il une grande disparité ? Quels sont les avantages extra-légaux obtenus dans votre entreprise et quel est leur répartition entre les travailleurs ? Quel est l'écart salarial, entre le plus petit et le plus haut salaire ? Entre les femmes et les hommes ? Les travailleurs souhaitent-ils plutôt du temps, de l'argent ou les deux ?...



Les cadences dans le secteur/entreprise sont-elles supportables ou entraînent-elles déjà un nombre conséquent de maladies professionnelles ? Y a-t-il des demandes patronales d'augmentation des cadences ou de flexibilité ? Y a-t-il eu des négociations en la matière ou des impositions récemment ? Votre entreprise est-elle soumise à des changements de rythme dans les commandes et les productions ?...



Quelle est l'évolution de l'emploi ces dernières années ? Quelles sont les perspectives dans l'entreprise ou le secteur ? Y a-t-il des éventuelles pénuries d'emplois ? L'entreprise est-elle soumise à une concurrence internationale réelle (produits ou services en concurrence avec produits ou services des pays voisins) ?...

2^{ÈME} ÉTAPE : IMAGINEZ LES SCÉNARIOS DE RTT



DEFENSIF	MEDIAN	OFFENSIF
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



DEFENSIF	MEDIAN	OFFENSIF
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



DEFENSIF	MEDIAN	OFFENSIF
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



DEFENSIF	MEDIAN	OFFENSIF
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

C'est sûr, la RTT a vraiment tout pour plaire et c'est le moment de la revendiquer. Mais comment on fait, concrètement ?

Par chance, nous sommes déjà organisés : dans les entreprises, les secteurs, au Conseil national du travail ou même dans le Groupe des dix, nous avons notre mot à dire et nos projets à porter. Nous avons aussi l'occasion de faire pression sur les partis politiques, qu'ils soient au pouvoir ou dans l'opposition. Une palette d'actions s'offre ainsi à nous pour réaliser

la RTT, de l'entreprise au monde politique.

Toutefois, même organisés et structurés, nous ne pourrons pas revendiquer la réduction collective du temps de travail sans les premiers concernés. Si nous voulons réaliser la RTT, nous devons d'abord convaincre les travailleurs et travailleuses, répondre à leurs objections, vaincre leurs réticences, remporter leur adhésion. Et donc,

repreons point par point
... avant de trouver l'équilibre.

À PARTIR DE LA PAGE 58

C'EST À LA PAGE 70

Nous voici déjà à la dernière partie de notre belle brochure et, surtout, au début de notre campagne pour réaliser la RTT. Avec une troisième petite flamme dans les yeux, la préférée des militantes et militants, celle de... l'action : « *la RTT, on y va !* »

DÉCOUVREZ-LES
EN PAGE 52

La réduction collective du temps de travail

On y va !

LA RTT DE L'ENTREPRISE AU MONDE POLITIQUE

L'action syndicale se caractérise par une palette de possibilités très large : nous sommes bien sûr présents dans les entreprises, dans les secteurs (via les commissions paritaires), et au niveau interprofessionnel dans les instances de concertations que sont le CNT ou le G10. Mais nous dialoguons également avec le monde politique, pour veiller à une bonne prise en compte des intérêts des travailleurs avec ou sans emploi.

Cela fait autant de lieux où la préoccupation de la réduction du temps de travail peut être portée de manière ambitieuse et innovante. Effectuons un petit tour d'horizon de chaque niveau de négociation collective (de l'entreprise où vous êtes jusqu'au niveau interprofessionnel) et du niveau politique : vous trouverez des idées à mettre en débat pour faire de la réduction collective du temps de travail une réalité !

L'idée est bien de prendre chaque contexte tel qu'il est et de voir ce que nous pouvons y faire comme syndicat, directement, sans attendre que le monde change.

DANS L'ENTREPRISE

Vous aurez compris, au fil des pages précédentes, que la réduction du temps de travail peut se négocier au niveau de votre entreprise dès aujourd'hui. Gros avantage de ce niveau de négociation : le dosage entre les quatre dimensions de la RTT (temps, argent, cadences, emploi) est l'occasion de coller de près à la réalité de votre entreprise.

Rappelons que le principe de la réduction du temps de travail est d'obtenir une rémunération (sous forme de temps) en juste retour des gains de productivité. Cela étant, en fonction de l'ampleur de la RTT négociée, il est également possible que des efforts supplémentaires en termes de salaire, de flexibilité ou de cadences soient demandés aux travailleurs en échange de la RTT. Si c'est le cas, n'hésitez pas à négocier un rapport annuel à présenter au CE et CPPT de suivi de la mise en place de la réduction du temps de travail. Cette analyse du volet organisation du travail, flexibilité, pénibilité, qualité et intensité du travail vous permettra ainsi de veiller à ce que la RTT négociée soit bien appliquée et représente effectivement une amélioration des conditions de travail de vos collègues.

Si on voit la RTT comme un deal win-win entre employeurs et travailleurs, il faut que la RTT soit le signe d'un mieux pour tous : travailler moins en échange de travailler mieux certes, à condition que travailler mieux ne soit pas augmenter les cadences et les burn-out. L'accord doit se concrétiser en une dynamique positive sur le terrain.

De même, si votre entreprise fait partie de celles pour qui il est important d'assurer une embauche compensatoire (soit parce qu'elle est en bonne santé, soit parce qu'il y a des temps partiels qui souhaitent compléter leur temps de travail), la convention collective de travail qui instaure la RTT doit idéalement prévoir des modalités de suivi et contrôle de l'embauche compensatoire. Car si les embauches compensatoires négociées ne sont finalement pas réalisées, vous courez le risque d'une intensification forte et non voulue du travail.

Un travail d'équipe !

Voyez ces éléments de concrétisation comme des défis plutôt que des obstacles. Il en existe d'ailleurs sans doute d'autres dans la réalité de votre entreprise : n'hésitez pas à en discuter avec votre équipe syndicale et avec votre permanent ou permanente, afin de trouver un équilibre entre les quatre dimensions d'une RTT et une stratégie adaptée à la réalité de votre entreprise.

Il ne faut pas perdre de vue que depuis des années, le gel salarial s'impose à nous et la flexibilité est à peine négociée. Dans ce cadre, obtenir une réduction collective du temps de travail, même modeste, représentera un véritable progrès pour la vie de vos collègues. D'autant que vous pouvez avancer pas à pas, et améliorer encore au gré du contexte ce que vous avez réussi à négocier... A vous de jouer !

DEPUIS DES ANNÉES, LE GEL SALARIAL S'IMPOSE
À NOUS ET LA FLEXIBILITÉ EST À PEINE NÉGOCIÉE.
DANS CE CADRE, OBTENIR UNE RÉDUCTION COLLECTIVE
DU TEMPS DE TRAVAIL, MÊME MODESTE,
REPRÉSENTERA UN VÉRITABLE PROGRÈS
POUR LA VIE DE VOS COLLÈGUES.

DANS LE SECTEUR

La négociation de la réduction collective du temps de travail dans les secteurs est très souvent une démarche complémentaire à la négociation en entreprise. Dans certains secteurs, il est même souvent difficilement envisageable de laisser uniquement la main aux délégations en entreprise. Pourquoi ? Plusieurs raisons, qu'elles soient patronales ou syndicales, existent.

Tout d'abord, lorsqu'on obtient quelque chose au niveau d'un secteur, elle s'applique partout, y compris dans les entreprises où les syndicats sont moins présents : c'est une solidarité entre les travailleurs. Ensuite, les entreprises d'un secteur préféreront souvent faire face aux mêmes accords sociaux, plutôt que de s'aventurer une à une dans des accords individuels (bien que cela varie parfois d'un secteur à l'autre).

Toujours est-il qu'au niveau sectoriel, ce sont les mêmes quatre dimensions qui peuvent être discutées qu'au niveau de l'entreprise. Les modalités seront sans doute plus larges, pour permettre à chaque entreprise d'adapter l'accord à sa réalité, mais l'idée reste la même : quelle réduction du temps de travail ? Quid du salaire ? Des cadences ? De l'embauche compensatoire ? Et, comme dans les négociations d'entreprise, il faut prévoir des mécanismes de suivi et de contrôle de la mise en place de la RTT, pour s'assurer qu'elle réponde bien aux objectifs qu'on s'est fixés.

Au niveau sectoriel, la réflexion sur le financement de la réduction du temps de travail est potentiellement plus facile. En effet, c'est à ce niveau que se discute l'application de la marge de salaire dégagée lors des accords interprofessionnels. En 2017-2018, il y aura peut-être un accord sur une marge d'augmentation des salaires, à modaliser et mettre en œuvre au niveau sectoriel. C'est donc dans ces commissions paritaires que peut se décider l'affectation de la marge en tout ou en partie dans une réduction du temps de travail. Bien entendu, cela ne se fera pas sans un minimum de pression des travailleurs : conscientiser dans les entreprises, interpeller le CE

sur la nécessité de mettre en place une réduction du temps de travail, faire des actions sectorielles... Tout cela peut aider les négociateurs syndicaux à concrétiser la mise en place d'une réduction du temps de travail au niveau sectoriel.

LES ENTREPRISES D'UN SECTEUR PRÉFÈRERONT
SOUVENT FAIRE FACE AUX MÊMES ACCORDS SOCIAUX,
PLUTÔT QUE DE S'AVENTURER
UNE À UNE DANS DES ACCORDS INDIVIDUELS

Au rayon financement, un autre mécanisme peut lui aussi être sollicité : les réductions de cotisations accordées par la loi Vande Lanotte - Di Rupo est adressée en priorité aux entreprises qui mettent en place une réduction du temps de travail. Mais on pourrait tout à fait rendre le

mécanisme sectoriel et imaginer que les réductions accordées aux entreprises soient versées dans un fonds commun, dédié à la RTT. On pourrait même, pourquoi pas, ajouter dans ce fonds une part des réductions de cotisations sociales reçues par le tax shift, qui augmenteront d'ici 2019 (Voyez la campagne Qui en Profite ? ci-contre). Avec cet argent, le secteur pourrait alors concrétiser une « promesse » du gouvernement lui-même : l'emploi et le progrès social. Sans cela, l'argent du tax shift risque bien de disparaître dans les poches des actionnaires ou des entreprises. La concertation sociale doit servir à faire progresser les conditions de travail, de rémunération et pourvoir des emplois de qualité à toutes et tous. Voilà quelques pistes de débats et de réflexions pour que la réduction du temps de travail y contribue.

Qui en profite ?

Avec les mesures du gouvernement Michel, les entreprises vont profiter, de 2016 à 2019, de réductions de cotisations sociales et du saut d'index. D'après ce gouvernement, cet argent donné aux employeurs relancera l'économie et créera de l'emploi... Chiche ! Grâce aux données des comptes annuels des entreprises, nous savons désormais combien chaque entreprise recevra. Et nous avons calculé, pour chacune d'entre elles, ce que cet argent représente précisément en termes de salaires, d'emplois ou de temps de travail. Envie de connaître le montant que reçoit votre entreprise ?

Rendez-vous sur notre site www.lacsc.be
et parlez-en avec votre permanente ou permanent CSC !

Avec le Tax Shift et le saut d'index d'ici 2019

BRICO BELGIUM
va recevoir
9 135 270 €
Qui en profite ?

Avec cet argent, BRICO BELGIUM pourrait :

- Augmenter les salaires de 1851 € par an
- Créer 56,21 emplois
- Réduire le temps de travail de 61 h par personne et par an

Dites-nous ce que vous voulez et **votez**

3

CNE L'argent à son syndicat

CSC

la CCT idéale de mise en œuvre de la RTT
en entreprise ou secteur :

- Etre créatif dans le contenu et l'équilibre entre les quatre dimensions qui font une RTT : temps, argent, cadences et emploi
- Explication claire du mécanisme de réduction du temps (période de référence, modalités de réduction)
- Contrôle de l'éventuel dispositif de gel/perte de salaire ou de l'augmentation des cadences
- Contrôle de l'embauche compensatoire (horizon, timing, priorité aux temps partiels pour compléter les temps pleins...)

AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL

Au niveau interprofessionnel, les représentants des syndicats discutent avec leurs interlocuteurs sociaux patronaux. C'est à ce niveau que sont prises les grandes décisions qui affectent la vie de tous les travailleurs du pays. Tous les sujets peuvent être abordés au Conseil national du travail (CNT) concernant les conditions de travail et rémunération des travailleurs. La discussion peut également se mener au sein du Groupe des 10 (G10), qui rassemble les dirigeants des organisations syndicales et patronales belges.

LA DISCUSSION INTERPROFESSIONNELLE
POURRAIT ABOUTIR À UN ACCORD CADRE,
VERS UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
GÉNÉRALE, COMME CE FUT PAR EXEMPLE LE CAS
LORSQUE NOUS SOMMES PASSÉS À LA SEMAINE DE 38H

A ce niveau, la discussion pourrait aboutir à un accord cadre, vers une réduction du temps de travail générale (comme ce fut par exemple le cas lorsque nous sommes passés à la semaine de 38h). Aujourd'hui, une CCT idéale signée au niveau interprofessionnel permettrait ainsi de modaliser la RTT de manière large, pour tout le monde : par exemple, une diminution du temps de travail de 2h par semaine à modaliser sectoriellement pour la période de référence, un AIP qui affecte une marge à la réduction du temps de travail, un cadre pour le gel ou la réduction de salaire possible pour financer cette RTT, une priorité donnée aux temps partiels des secteurs concernés pour l'embauche compensatoire... Bref, l'objectif est de généraliser la RTT à toute la population.

AU NIVEAU POLITIQUE

Traditionnellement, le monde politique est censé encourager les patrons et les syndicats à conclure des accords (ou du moins les laisser faire), dans le cadre de ce qu'on appelle la concertation sociale. Mais depuis quelques temps, et de manière plus marquante encore avec le gouvernement Michel, la concertation est subordonnée au pouvoir politique : ce dernier décide de tout et après, les syndicats n'ont qu'à appliquer en négociant à la marge. Au-delà du principe, le problème majeur de cette dérive est que la vision politique du gouvernement actuel ne va pas du tout dans le sens du progrès social, mais bien d'une individualisation dans la société et d'un amaigrissement des solidarités et de la protection sociale. Ce n'est pas le modèle défendu par les syndicats, parce que ce n'est pas un modèle adapté aux défis à venir.

Cette brochure démontre que la réduction du temps de travail est un moyen pour faire avancer la société dans le sens de la solidarité, du progrès social et d'une réponse positive aux défis environnementaux ou sociaux à venir. Nous suggérons donc régulièrement au monde politique quelques pistes pour faciliter la mise en place d'une RTT. A charge ensuite des interlocuteurs sociaux de modaliser cela au niveau interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise. Nous pensons en effet que le monde politique peut avoir un rôle de catalyseur dans la concertation sociale, en créant les conditions économiques et sociales facilitant la mise en place de la RTT.

Des réductions de cotisations pour une réduction du temps de travail

Aujourd'hui, un seul mécanisme vise expressément à concrétiser la RTT : il s'agit de la loi Vande Lanotte-Di Rupo, qui accorde des réductions de cotisations patronales aux entreprises qui appliquent une RTT. Ces réductions sont pour le moment liées à l'ampleur de la réduction effectuée (ce qui est positif), mais limitée dans le temps. Les gouvernements des dix dernières années ont substantiellement augmenté les réductions de cotisations inconditionnelles, sans aucun effet sur le chômage. Si ces cadeaux étaient conditionnés à une diminution du temps de travail, cela aurait au moins un effet sur l'emploi et les conditions de travail. En effet, l'usage actuel

des réductions de cotisations sociales (et donc de la sécurité sociale elle-même) est inefficace. En le liant à la RTT, cela rendrait le système plus en phase avec un objectif de prospérité, solidarité et progrès social...

Contourner la loi de 1996 sur la marge salariale

Une autre possibilité existe pour le monde politique d'aider à une concrétisation plus rapide de la réduction du temps de travail : une adaptation de la loi de 1996 qui encadre les négociations salariales lors de l'accord interprofessionnel tous les deux ans. Syndicalement, rien dans cette loi n'est bon, car la liberté de négociation est entravée a priori, sans possibilité d'y déroger : quand le gouvernement impose que la marge est nulle, alors il n'y a rien à négocier. Sauf que dans cette loi, certaines formes de rémunération sont considérées hors du spectre de la loi. Et dès lors, patrons et syndicats peuvent se mettre d'accord pour accroître les avantages sans contrevenir à la loi. Une idée qu'on pourrait suggérer au gouvernement est d'ajouter les formes de réduction du temps de travail comme étant hors du champ d'application de la loi de 1996. Comme cela, elles seraient permises et cette loi ne serait pas utilisée comme prétexte pour freiner une initiative qui permettrait de créer de l'emploi en Belgique.

EN 2019, NOUS SERONS TOUTES
ET TOUS APPELÉS À VOTER.
SAISSISSONS CETTE CHANCE SUPPLÉMENTAIRE
ET FAISONS DE LA RTT UN ENJEU ÉLECTORAL !

Profiter des élections

Se rappeler l'arrivée inéluctable des prochaines élections est toujours une consolation lorsqu'un gouvernement tel que le nôtre est au pouvoir... En 2019, en effet, nous serons toutes et tous appelés à voter. Saisissons cette chance supplémentaire et faisons de la RTT un enjeu électoral ! Notre idéal syndical est d'obtenir une réduction du temps de travail qui amène les travailleurs à 32h en 4 jours, sans perte de salaire, sans augmentation des cadences et avec embauche compensatoire... Et si, en 2019, on faisait tout pour obtenir les 36h en 4 jours et demi ? Ce serait, sans conteste, une belle avancée sociale pour tous et toutes !

Pour aller plus loin

- *Pourquoi il faut réduire le temps de travail*, Alternatives économiques, n° 357, mai 2016
- *Temps de travail, temps de vie*, Politique, n° 67, Novembre Décembre 2010
- *Réduction collective de la durée du travail et semaine de quatre jours*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=390>
- *Le (bon) bilan des 35 heures*, Alternatives économiques, Hors-série n° 92, février 2012
- *1 minute pour comprendre : un nouveau partage du temps de travail*, Nouvelle Donne, Vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=U1r_VggYVdk
- Des auteurs à suivre, d'hier et d'aujourd'hui : Dominique Méda, Ivan Illich, Paul Lafargue, Alain Lipietz...
- Des collectifs à suivre : Tout Autre Chose, Roosevelt.be...

Avec le gouvernement
qu'on a c'est impossible!

PFFF comme
si ça allait marcher!

J'AI QUE LE
TRAVAIL DANS
MA VIE!

ENCORE UN
TRUC DE BOBOS!

Le travail, c'est
la santé.

C'est trop
compliqué...

T'AS FUMÉ LA
MOQUETTE OU QUOI?

Moi je suis à temps
partiel et je cherche
des heures.

BANDE DE

MON PATRON
VA ME RIRE AU NEZ

C'EST PAS COMME ÇA
QU'ON SORTIRA DE LA CRISE...

Tout ça, ça sert à rien...

Vous êtes des utopistes

ON N'EST PAS AU PAYS
DES BISOUNOURS.

Si c'est pour faire le boulot de
5 jours en 4, non merci!

FAINÉANTS

On n'y arrivera pas

C'EST
NUL!

Ça ne mènera nulle part

BART VOUDRA
JAMAIS!

N'IMPORTE QUOI!

LES CHINOIS
VONT NOUS BOUFFER

Il faut se
retrousser les manches!

DU MAL À CONVAINCRE ?

REPRENONS POINT PAR POINT

LA RTT VA RENDRE MON TRAVAIL PLUS PÉNIBLE.

Commençons par préciser que les journées de travail les plus pénibles ne sont pas toujours les plus longues. Les plus pénibles sont celles qui demandent le plus d'intensité de travail. Dans les entreprises, nous combattons au jour le jour les demandes patronales d'intensifier le travail. A plus long terme, la réduction du temps de travail apparaît comme une protection face à de telles exigences.

L'embauche compensatoire que permet le recours aux 4 jours est aussi un gage de diminution de la pénibilité.

Tout d'abord, elle s'accompagne souvent d'horaires plus cohérents et moins pénibles. On n'organise pas le travail de la même manière lorsqu'il s'exerce en 32 ou 38 heures. C'est pourquoi négocier une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine (voire le mois ou l'année) s'accompagne toujours d'une redéfinition des horaires de travail. Ainsi, votre semaine (mois ou année) comportera sans doute moins de blocs horaires et ces blocs seront plus cohérents. Vous presterez, par exemple, 4 journées complètes de 8 heures, plutôt que 4 journées de 8 heures et une de 5 heures. Ainsi, la RTT diminue les risques d'horaires coupés ou absurdes (quelques heures de travail seulement).

Dans notre exemple idéal, la RTT vous libère aussi d'une journée de travail. Or, ce qui rend le travail pénible, c'est la difficulté de s'en extraire une fois celui-ci terminé. Lorsqu'on accède à 3 jours complets de temps libre, le travail paraît tout de suite moins pénible et plus valorisant. Après le passage aux 35 heures en France, 25% des salariés estiment que la RTT a eu un impact positif sur leurs conditions de travail et 50% estiment que cela n'a pas eu d'impact. Mais une très large majorité, sans ambiguïté, estime que les conditions de vie se sont améliorées.

Et si le passage aux 4 jours ne peut pas être négocié ? La loi indique qu'un passage à 3 jours pleins et 2 demi-jours équivaut à 4 jours pour l'application de la loi sur les horaires. Si des horaires longs ne sont appliqués que 3 jours par semaine et que le reste de la semaine est beaucoup plus light, la pénibilité va également diminuer.

Par ailleurs, l'embauche compensatoire est aussi un gage de diminution de la pénibilité. Si votre entreprise compte plus de travailleuses et travailleurs, cela permet de répartir les efforts sur plus de têtes et d'ainsi augmenter le bien-être au travail. Ce bien-être au travail augmente aussi par la diminution des incapacités de travail. Le fait de devoir travailler moins entraîne une amélioration de la santé des travailleurs et l'amélioration des conditions de vie entraîne un meilleur rapport au travail, voire une augmentation de la productivité.

LA RTT VA INDUIRE DES HORAIRES PLUS FLEXIBLES ET PLUS DE POLYVALENCE.

Cette objection est à la fois la plus facile et la plus difficile à rejeter. La plus facile parce qu'il est évident que les demandes de polyvalence, de flexibilité ou d'augmentation de la productivité avec l'introduction de nouvelles technologies sont à l'agenda patronal et gouvernemental depuis longtemps. Comme nous vous l'indiquons dans la première partie (pages 16 à 20), il n'a pas fallu attendre les demandes de réduction du temps de travail pour que le gouvernement adopte des lois flexibilisant le travail et que les patrons cherchent à presser les travailleurs comme des citrons !

Ça n'en reste pas moins une réelle objection, puisque le passage à 4 jours avec embauche compensatoire est considéré par les patrons comme un coût supplémentaire (malgré des apports financiers éventuels des pouvoirs publics ou la diminution de l'absentéisme que cela entraîne). Or, ce coût nécessite une compensation à leurs yeux.

L'enjeu est alors de négocier ces volets de flexibilité et de polyvalence à l'avantage des travailleurs. Sur le volet flexibilité, de nombreuses expériences montrent que faire confiance à des collectifs de travailleurs pour organiser le temps de travail est plus utile et plus « rentable » que d'imposer une flexibilité d'en haut. Le passage à 4 jours par semaine et l'embauche que cela entraîne ouvrent donc une fenêtre d'opportunités pour gagner en autonomie des travailleurs. Idem pour la polyvalence : si plus de travailleurs sont présents dans l'entreprise sur la semaine, les tâches réalisées peuvent être partagées et on n'est plus obligé de devoir tout faire « tout seul ».

Mais cette flexibilité accrue et cette polyvalence exigée ne seront en fait... probablement pas nécessaires ! Le fait d'avoir plus de travailleurs qui travaillent tous un peu moins porte en soi une organisation du travail plus flexible, sans que les horaires des travailleurs individuels soient rendus complètement flexibles et inconciliables avec leur vie privée.

Et même à considérer que plus de flexibilité et de polyvalence seront demandées, ou que de nouvelles technologies seront introduites pour améliorer la productivité, il pourrait enfin y avoir une contrepartie pour les travailleurs ! En effet, cela fait longtemps que la flexibilité est imposée (temps partiels variables subis) ou que la polyvalence des travailleurs est exigée avec de faibles compensations salariales. Ici, le « deal » pourrait être beaucoup plus clair : si les patrons veulent de la flexibilité, nous voulons une réduction du temps de travail ! Et cette RTT permet de diminuer l'impact de la flexibilité sur les travailleurs par l'obligation de recourir à des blocs horaires plus intégrés et plus rationnels.

**Cette flexibilité accrue
et cette polyvalence exigée
ne seront en fait...
probablement
pas nécessaires !**

LA RTT VA DIMINUER LA COMPÉTITIVITÉ DE MON ENTREPRISE. EN TEMPS DE CRISE C'EST SUICIDAIRE.

La compétitivité comporte deux composantes, la compétitivité-prix et la compétitivité « non-prix ». Il faut donc examiner l'impact de la RTT sur ces deux composantes. La RTT détériore-t-elle la compétitivité-prix ? Nous avons démontré dans la brochure (pages 36 à 41) que la RTT ne conduit pas nécessairement à une augmentation des coûts et donc des prix. L'entreprise peut jouer sur une variété de leviers pour compenser l'impact d'une RTT sur les salaires, comme l'allongement de la durée d'utilisation des équipements, la productivité du travail, les baisses de cotisations sociales offertes par les gouvernements...

La compétitivité « non-prix » repose sur la qualité des produits vendus par l'entreprise. L'innovation, la recherche et développement, l'efficacité de l'organisation du travail, la formation des travailleurs constitue des déterminants importants. La RTT peut certainement améliorer ces dimensions de la compétitivité. Des travailleurs mieux reposés, plus épanouis, sont aussi des travailleurs plus imaginatifs et créatifs.

Le tableau suivant démontre que la RTT n'est pas un frein pour les entreprises. Les pays sont classés selon deux critères : la durée du travail et le classement dans l'« Index de compétitivité global » élaboré par le Forum économique mondial de Davos. Les pays où la durée du travail est très élevée (Roumanie, Grèce, Hongrie) sont très loin dans le classement. Des pays où la durée du travail est faible (Finlande, Suède, Danemark, dans une moindre mesure l'Allemagne) ont un excellent niveau de compétitivité. Et l'on travaille beaucoup moins en Allemagne qu'en Grèce...

Le message pourrait être le suivant : s'il ne suffit bien évidemment pas (!) de réduire le temps de travail pour accroître la compétitivité, il apparaît en tout cas que la RTT peut aller de pair avec un haut niveau de compétitivité. Il n'est donc pas non plus nécessaire d'attendre que l'Europe réalise une harmonisation et une réduction du temps de travail. Un pays seul peut avancer sur la RTT.

	Durée annuelle moyenne du travail (salarié à temps plein - en heures)	Classement dans l'index de compétitivité
Finlande	1648	8
France	1661	22
Suède	1685	9
Danemark	1744	12
Belgique	1765	19
Allemagne	1847	4
Hongrie	1969	63
Grèce	2010	81
Roumanie	2099	53

LA RTT VA AMENER LE DÉVELOPPEMENT DU TEMPS PARTIEL.

Réduire le temps de travail risquerait, aux dires de certains, de faire exploser le nombre de temps partiels, car les employeurs engageraient des temps partiels au lieu de temps plein suite à la mise en place de la RTT.

Pour déconstruire cela, il faut examiner l'évolution de l'emploi en Belgique depuis quelques années.

Dans les faits, on observe déjà une progression des temps partiels par rapport aux temps pleins, sans que cela ne soit « négocié ». En 1997, 15,2% de l'emploi était à temps partiel contre 27% en 2015. Mais déjà en 1997, 32,4% des femmes étaient à temps partiel contre 44,3% en 2015 ! Sans aucune mesure de réduction du temps de travail, le temps partiel a explosé et surtout pour les femmes. Certains secteurs sont évidemment plus exposés que d'autres : en 2015, près d'une personne sur deux est à temps partiel dans les secteurs de la santé et de l'action sociale ou dans l'hébergement et la restauration. Le commerce de détail est également un secteur où le temps partiel est répandu.

Les patrons engagent donc déjà des temps partiels au détriment de temps pleins, et cela sans concertation ou compensation. Les personnes qui sont dans cette situation sont des « temps partiels subis ». En 2015, seuls 7,6% des personnes à temps partiel déclarent que c'est un choix de leur part. Le reste des motifs de temps partiels sont fluctuants : ne trouve pas d'emploi à temps plein (10,1%), l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel (15,9%), garde d'enfants ou de personnes dépendantes (19,5%) ou encore d'autres motifs personnels ou familiaux (25,4%).

La réduction du temps de travail a aussi pour objectif de changer cet état de fait où le temps partiel est de plus en plus subi et de plus en plus massif. La RTT est dans ce sens un progrès social négocié. Dans les secteurs à haut temps partiel, la création d'emploi qui accompagnera la RTT doit profiter avant tout aux travailleurs et travailleuses à temps partiel, qui pourront ainsi compléter leur temps de travail. Et si ces personnes ne passent pas à temps plein, elles profiteront malgré tout du progrès social de la RTT, car leur salaire sera adapté à la hausse (péréquation du salaire). Par là-même, on lutte contre une double discrimination dont sont victimes les femmes : un salaire en moyenne plus bas que celui de leurs collègues masculins et un accès plus difficile au temps plein.

LA RTT N'OBLIGE PAS LE PATRON À ENGAGER, DONC IL FAUDRA FAIRE LE MÊME TRAVAIL EN MOINS DE TEMPS.

La seule chose qui oblige un employeur à engager, RTT ou pas, c'est son ambition pour l'entreprise. Jamais un patron n'embauche un travailleur dont il n'a pas besoin.

Cela étant dit, on ne peut que constater que l'augmentation des cadences est déjà une réalité dans de nombreuses entreprises : avec la même logique de « rentabilité » à court terme, certains employeurs poussent en effet leur personnel à travailler de plus en plus vite et intensément, sans que cela ne soit négocié, ni même annoncé.

La RTT est, justement, l'occasion de discuter - et de négocier - la charge et le rythme du travail dans l'entreprise.

Amener le projet de la RTT est alors, justement, l'occasion de discuter - et de négocier - le rythme du travail dans l'entreprise. Car tout est ouvert et soumis à l'accord... à commencer par l'embauche compensatoire en tant que telle : la convention peut inclure explicitement un nombre ou un pourcentage d'emplois créés et pourvus. Cette dimension peut également être abordée, ou renforcée, sous l'angle des cadences. Nous avons d'ailleurs vu que certaines formes de RTT, par leur période de référence (la journée, la semaine, le mois ou l'année) sont plus propices pour prémunir les

travailleurs contre une intensification du travail (pages 32 et 34). Des garanties sur le respect des cadences permet également de le faire.

Bref, à partir du moment où la RTT est bien négociée, encadrée et suivie par les organes de concertation dans sa mise en œuvre, l'employeur n'a plus le choix qu'entre deux options : accepter de produire moins, ou embaucher du personnel supplémentaire.

LA RTT, CE N'EST PAS UNE AUSSI BONNE REVENDICATION QUE L'AUGMENTATION DE SALAIRE !

Tout d'abord, cela dépend de la situation : dans certaines entreprises et secteurs, les salaires sont jugés satisfaisants, mais les horaires de travail assez lourds. De manière assez logique, les travailleurs demandent alors plutôt du temps que de l'argent. Le raisonnement est le même dans les secteurs avec de bons salaires, mais de mauvaises perspectives d'emploi, où les restructurations menacent : les gens préféreront diminuer leur temps de travail que demander une augmentation de salaire, de toute façon inenvisageable, et la RTT permet alors tout simplement d'éviter des licenciements.

Ensuite, il ne faut pas trop vite opposer les deux revendications : dans les secteurs qui usent et abusent du temps partiel, avec a fortiori de petits salaires, la RTT permet d'augmenter ces derniers. En effet, comme nous l'avons vu dans cette brochure (« Gagner plus » à lire en page 26), lorsque le temps plein de référence diminue, la proportion du temps partiel augmente... et le salaire avec. Résultat : les temps pleins maintiennent leur salaire et gagnent du temps. Les temps partiels augmentent automatiquement leur salaire, sans augmenter leur temps de travail. Et peuvent même gagner une deuxième fois, s'ils profitent des heures libérées par la RTT pour augmenter leur contrat.

Cela étant, il ne nous revient pas de juger, à la place et pour tous les travailleurs, quelle est la meilleure revendication entre le temps et l'argent. D'un point de vue pragmatique, nous devons simplement tenir compte du fait qu'il est particulièrement difficile, depuis quelques années, d'arracher la moindre augmentation de salaire dans les entreprises aux employeurs, trop contents de se cacher derrière la norme salariale imposée par le gouvernement. Nous continuons évidemment à revendiquer du salaire, à tous les niveaux de notre action. Mais que cela ne nous empêche pas, dans les entreprises et les secteurs, d'ajouter un fusil sur l'autre épaule, en considérant que l'argent, c'est aussi du temps...

N'opposons pas les deux revendications : la RTT permet aussi d'augmenter les salaires.

DU MAL À CONVAINCRE ?

REPRENONS POINT PAR POINT

UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, ÇA DIMINUE D'OFFICE TOUS MES AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES... VOIRE MON SALAIRE !

La réduction du temps de travail, que ce soit en heures (passage à moins de 38h, par exemple) ou en jours (passage à 4 jours), n'a aucune incidence sur l'ensemble des avantages directs ou indirects, à moins qu'on ne le décide explicitement.

Mieux : la législation prévoit qu'a priori, la réduction du temps de travail ne peut entraîner de perte de rémunération. Tous les salaires horaires sont donc adaptés... vers le haut. C'est un bénéfice évident pour les travailleurs à temps partiel qui est appelé péréquation.

Exemple :

- Un travailleur travaille 20h/35h et il a une rémunération de 1500 € brut avant la RTT (2625 € pour un temps plein)
- La RTT passe les travailleurs à temps plein de 35h à 33h
- Alors le temps de travail du travailleur passe à 20h/33h, sa rémunération est adaptée et il doit recevoir 1590,90 € brut ($20/33 \times 2625$ €)

Les travailleurs à temps plein conservent quant à eux leur rémunération, mais travaillent moins d'heures et/ou de jours par semaine.

En sécurité sociale, c'est tout aussi clair. On prend comme point de départ le régime de travail à temps plein dans l'entreprise. Si celui-ci est à 4 jours, alors tous les calculs pour les prestations de sécurité sociale sont fixés sur cette base. Que ce soit en chômage, en pension, en maladie, rien ne change quand on diminue le temps de travail. Pour les temps partiels qui font l'objet d'une péréquation (voir ci-dessus), c'est même une augmentation de leurs droits vu que les droits sont proportionnels et que cette proportion s'améliore.

Pour les chèques-repas, tout dépend du système de comptage.

Si on octroie un chèque-repas par jour de travail effectif, le passage à 4 jours peut être un recul. Mais rien n'empêche alors de négocier une revalorisation de la valeur faciale du titre-repas en proportion (Ex : 5 C-R à 4 € deviennent 4 C-R à 5€).

Si on octroie les chèques-repas selon le nombre d'heures de travail, alors le nombre de chèques-repas peut rester le même. En effet, ce calcul s'établit bien comme une proportion : le nombre total d'heures de travail effectivement prestées par le travailleur pendant le trimestre, divisé par le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise. Tout peut se négocier, pour être sûr de ne perdre aucune rémunération dans l'aventure.

LES 35 HEURES SONT UN ÉCHEC.

Le passage à 35h en France s'est effectué de manière centralisée, via les fameuses Lois Aubry. Votée en 1998, la première loi impose le passage à 35h à une date butoir et propose une aide de l'Etat si la RTT est effective de plus de 10% et si les embauches compensatoires s'élèvent à plus de 6%. Le patronat français y oppose une résistance acharnée. Une seconde loi, votée en 2000, leur concède alors une série d'aménagements : le calcul du temps de travail est plus favorable aux entreprises, de larges mesures de flexibilité leur sont offertes et l'obligation d'embauche compensatoire est franchement déforcée.

Les conséquences du passage aux 35h font l'objet de débats acharnés selon les partisans ou les adversaires de la RTT. Le bilan économique est pourtant largement positif. Tout d'abord, la RTT constitue une vraie politique d'emploi. Sur la période 1998-2002, et selon des chiffres officiels, les 35 heures ont créé 350.000 emplois supplémentaires. Certaines évaluations indiquent même 500.000 emplois. Durant cette période, la France est ainsi l'un des pays d'Europe où l'emploi a le plus progressé, grâce aux 35 heures. Ensuite, l'idée d'une détérioration de la compétitivité à cause de la RTT ne s'est pas confirmée. Une réduction des cotisations patronales était accordée aux entreprises qui signaient un accord « 35 heures » ; un gel ou une évolution ralentie des hausses salariales dans les 2 ou 3 ans suivant le passage aux 35 heures furent adoptés dans de nombreux accords. Certaines périodes n'ont plus été considérées comme du temps de travail (pauses, temps d'habillage, formation...). Enfin, la loi permettait d'annualiser le calcul de la durée du travail et d'utiliser diverses formes de flexibilité... Au total, la France a connu une forte hausse de son PIB sur cette période, plus forte de 1% que la moyenne européenne, grâce aux 35 heures.

Le bilan social est, lui, contrasté. La modération salariale et la diminution des heures supplémentaires ont entraîné une stagnation du revenu disponible voire, dans certains cas, un recul. Cela se vérifie surtout chez les ouvriers de l'industrie. Quant aux conditions de travail, 25% y ont vu une nette amélioration, principalement chez les employés et les cadres, 25% une détérioration, principalement chez les ouvriers, dans la fonction publique et le secteur de la santé, et 50% y ont vu peu de changements. Par contre, un très large consensus se dessine pour estimer qu'il y a eu une amélioration des conditions de vie. Le saut qualitatif s'explique par le temps retrouvé, souvent sous forme de jours de congé (« je pose mes RTT »), qu'aucun Français ne souhaite aujourd'hui voir disparaître.

Ni catastrophe, ni panacée, la RTT s'avère donc bien être la politique la plus efficace et la moins coûteuse depuis les années 1970 en termes de politique d'emploi. Elle possède un bilan économique favorable et un bilan social contrasté. À nous d'en tirer parti, notamment en privilégiant la négociation sectorielle à « la RTT linéaire », afin d'avoir un bilan social le plus positif possible.

IL FAUT DE LA CROISSANCE POUR SE PERMETTRE UNE RTT.

La croissance économique facilite la RTT, puisqu'elle va de pair avec une hausse de la productivité. En effet, la hausse de la productivité « huile les rouages » de la RTT en réduisant le coût du travail par unité produite. Les opposants à la RTT veulent nous faire croire que les gains de productivité ont disparu et qu'il n'est donc plus possible de financer la RTT. Mais c'est faux. La productivité horaire continue d'augmenter en moyenne de 2% par an ; c'est moins que durant les Trente Glorieuses - au cours desquelles la productivité augmentait en moyenne de 5,7 % chaque année - mais la hausse de la productivité n'a clairement pas disparu.

C'est la répartition des gains de productivité qui pose problème. Ceux-ci vont dans la poche des actionnaires. La RTT est justement un moyen de mettre un terme à cette anomalie. Elle permettrait de revenir à une juste répartition des « fruits de la croissance ». Et c'est judicieux d'un point de vue économique : il vaut mieux chouchouter les travailleurs qui produisent - et consomment - que les actionnaires qui ne produisent rien du tout et parasitent les ressources des entreprises.

C'est la répartition
des gains de productivité
qui pose problème. La RTT est
justement un moyen de mettre
un terme à cette anomalie.

C'EST UNE VISION TROP RIGIDE DU TRAVAIL. À L'HEURE DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE, IL FAUT REPENSER COMPLÈTEMENT NOTRE RAPPORT AU TRAVAIL.

En effet, il faut remettre en question la centralité du travail dans notre société. On ne vit pas que pour travailler, on travaille simplement pour avoir une vie décente. La réduction du temps de travail va dans ce sens. Elle a pour objectif de rendre le travail plus supportable pour ceux qui y sont et de permettre d'en avoir un pour les autres. La philosophie sous-jacente est d'avoir à nouveau une maîtrise sur son temps libre et de favoriser l'émancipation.

Par ailleurs, à l'heure des formes nouvelles d'économie (Uber, Airbnb...), certains pensent que le travail salarié est mort, que toutes les institutions qui y sont liées vont disparaître et que, dans ce cadre, la RTT n'apporte pas une bonne réponse.

À court terme, il est possible que l'économie dite « collaborative » bouleverse une partie des relations de travail et de l'organisation du travail. Ces changements questionnent la Sécurité sociale, la manière dont elle doit être financée et la protection qu'elle offre. Il existe un risque que les mutations économiques actuelles accouchent d'un monde où la protection sociale est bien plus faible encore qu'actuellement. Pour éviter cela, les formes nouvelles d'économie doivent être régulées autant sur le plan collectif (contribution à la Sécurité sociale, participation aux finances de l'Etat via la fiscalité) mais aussi individuel. En effet, le contrat de travail « version Uber » est un recul net et une flexibilisation à l'extrême qui place le travailleur dans une situation de dépendance totale, sans garantie de protection. Sur la problématique spécifique du temps de travail, le travailleur preste les tâches à la demande de manière presque similaire que le travail à l'appel au 19^{ème} siècle. C'est donc un recul social sans précédent si ce modèle devient dominant. La réduction du temps de travail construit un modèle différent où le travailleur garde un équilibre entre le temps travaillé et le temps libre.

Plus largement, peu importe le statut du travailleur, la réduction du temps de travail joue un rôle central : si elle s'adresse aux salariés, elle est un référentiel pour tout le monde. Les indépendants ont un temps de travail hebdomadaire plus important, mais ils font référence à une série d'acquis des salariés sur base desquels se construit leur protection sociale et leur droit social, le temps de travail faisant évidemment partie de ces acquis. Lorsqu'on abaisse cette norme hebdomadaire de temps de travail, elle agit comme un guide pour toute la société. De plus, une réduction du temps de travail sans perte de salaire, c'est un salaire horaire plus élevé, qui se répercutera également sur les prestations perçues par les indépendants auprès de leurs clients. Enfin, l'emploi indépendant représente 16% de l'emploi total en Belgique. Dès lors, le débat sur les indépendants et la nouvelle économie ne peut occulter une réalité : la réduction du temps de travail permettrait déjà à une majorité de citoyens et de personnes, ici et maintenant, de travailler tous mieux et moins.

06:00



14:00



16:00



Une petite tasse
avant d'aller au
boulot ?



Hé ça fait longtemps!
Comment vas-tu ?



20:00



TROUVER L'ÉQUILIBRE

Souvenez-vous de nos trois personnages de départ à la page 8, « avant la RTT ».

Regardez-les bien.

À présent... que vous inspirent-ils ?

Une impression d'harmonie, d'optimisme et de sérénité, nous l'espérons. Sans doute quelques sourires aussi, peut-être même une pointe d'ironie devant toute leur naïveté ? Ça n'est rien.

Bien sûr que la réalité est toujours plus nuancée qu'une bande dessinée. Nous aurons beau la réaliser autant de fois que possible, la RTT ne sera jamais parfaite. Elle ne répondra pas à tous les défis de l'humanité. Elle ne suffira même pas à relever tous les défis du travail.

Mais, **indéniablement, la RTT nous conduira, chaque fois, vers plus d'équilibre.** Un meilleur équilibre dans notre vie à chacun, entre le temps du travail et celui des loisirs, du repos, de la famille, des amis et de tout le reste. Mais aussi un meilleur équilibre entre nous, dans une société qui partage le travail disponible et nécessaire, et les richesses, matérielles ou non, qu'il produit.

C'est pour cela que la RTT restera par essence une perpétuelle revendication, qui nécessitera toujours nos rêves, notre énergie et notre enthousiasme. Du moins, jusqu'au jour où nous donnerons enfin raison à Keynes ; nous ne travaillerons plus que quelques heures par jour et notre principale préoccupation sera alors d'occuper positivement notre temps libre...

En attendant, **agissons ici, maintenant et ensemble.** C'est le moment de remettre la réduction collective du temps de travail en marche, pas après pas et dans la joie !



LEXIQUE

Coût du travail par unité produite : on parle aussi de « coût unitaire du travail ».

Cette notion se calcule en divisant le salaire total par les quantités produites. En effet, pour comparer le coût du travail (par exemple entre deux pays), il ne suffit pas de comparer les niveaux de salaire, il faut aussi prendre en compte la productivité du travail. Il est normal qu'un pays pratique des salaires plus élevés qu'un autre pays, si sa productivité du travail est plus élevée. Le coût unitaire du travail prend en compte ces différences de productivité et est donc un indicateur plus pertinent que le salaire horaire.

Flexibilité

La flexibilité du travail est l'un des moyens permettant à une entreprise de s'adapter aux évolutions de sa demande et de son environnement. Elle implique toutes les ressources de l'entreprise et en particulier son personnel, par ses modes de gestion des ressources humaines. En termes de temps de travail, elle implique une variation parfois importante des horaires selon la période. La traduction en langage syndical implique hélas souvent des dérégulations importantes et des pertes de droits et de protections pour les travailleurs.

Inflation

Hausse du niveau général des prix, mesurée le plus souvent par l'indice des prix à la consommation des ménages.

Normes budgétaires européennes

Valeurs de déficit et de dette que les Etats ne peuvent dépasser, sous peine d'encourir des sanctions de la part de l'UE. Ces normes sont inscrites dans plusieurs actes législatifs européens (pacte de stabilité, règlements européens, Traité budgétaire...).

Péréquation

Mécanisme par lequel la réduction du temps de travail se matérialise pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel. Leur temps de travail n'est pas modifié mais la proportion s'améliore, ce qui augmente leur salaire. En effet, comme la proportion par rapport au temps plein grandit, le revenu augmente en proportion (un travailleur à mi-temps 19h/38h va toucher un demi-salaire ; s'il y a un passage à 36h, le travailleur va disposer d'un 19h/36h du salaire temps plein, ce qui représente plus).

Productivité du capital

Rapport entre le volume de la production (valeur ajoutée créée) et le stock de capital productif. Cette variable mesure donc l'efficacité du capital productif (équipements, machines, ordinateurs, etc).

Productivité du travail

Rapport entre le volume de la production (mesuré par la valeur ajoutée créée par l'entreprise) et le volume de travail. Généralement, on mesure la productivité en euros produits (valeur ajoutée) par heure de travail et l'on parle de productivité horaire (d'une entreprise ou de l'économie d'un pays).

Rentabilité

Terme à ne pas confondre avec celui de productivité. Il y a différentes manières de mesurer la rentabilité, mais toutes reflètent la capacité de l'entreprise à faire du profit, des bénéfices, c'est-à-dire sa santé financière.

La réduction collective du temps de travail

Pourquoi pas ?

Chercher l'erreur	9
la RTT, histoire de comprendre	10
La RTT, notre alternative à la flexibilité et l'épuisement	16

On y croit !

Travailler moins, pour vivre mieux	24
Ceci n'est pas un slogan	30
La RTT, qui paye, et comment ?	36
La RTT, de la théorie à la pratique !	42

On y va !

De l'entreprise au monde politique, une palette d'actions possibles	52
Argumentaire	58
Trouver l'équilibre	70

« L'avenir a son syndicat » est une ASBL constituée notamment par la CNE et la CSC-Transcom, avec pour vocation de développer parmi les travailleuses et travailleurs, via des outils d'analyse, des publications, des études, des formations et des recherches, une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société et de ses enjeux, dans une perspective d'éducation permanente.

Ont participé à la réalisation de cette brochure « La RTT, de l'utopie à la réalité », les Travailleurs Sans Emploi de la CSC, les Jeunes CSC, la CSC-Transcom et la Centrale Nationale des Employés.

Dessins : Milou Debatty - edebatty@hotmail.com



