collectif

MOUVEMENT SYNDICAL ET DYNAMIQUE SOCIALE

USINOR DUNKERQUE : SYNDICALISME AU QUOTIDIEN

GRAND ENTRETIEN
AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL : S'ENGAGER POUR SORTIR DU CHÔMAGE

N° 19 • 30 F • PRINTEMPS
mai 1993 • TRIMESTRIEL

Collectif

Le numéro : 30 francs
Edité par l'association "Collectif"
Trimestriel
Directeur de publication : Léon Dion

ABONNEMENTS
Tarif normal : 120 francs
Tarif de soutien : 200 francs
Tarif réduit : 80 francs (bas revenus, smicards, chômeurs, étudiants)
Tarif de diffusion : 220 francs (envoi de deux exemplaires)
Chèques à l'ordre de Collectif, adresser à Collectif BP 74, 75960 Paris Cedex 20
Imprimeur : Rotographie 2, rue Richard Lenoir. 93100 Montreuil
Dépôt légal : 2e trim. 1993
Commission paritaire n° 69252.
Diffusé par Dif' Pop
Tél : (1) 45.32.06.23.

COMITE DE REDACTION ET CORRESPONDANTS

Patrick Akhimoff
Michel Angot
Jean-Pierre Anselme
Danielle Banneix
Louis-Marie Barnier
Laurent Batsch
Henri Benoîts
Jean Boquet
Dominique Boury
Henri Célié
Isabelle Chauvenet
Philippe Cornelis
Marie Costas
Jeanne Couderc
Pierre Cours-Salies
Claude Debons
Michel Demars
Léon Dion
Marcel Donati
Alain Filou
Didier Gelot
Jean-Claude Genet
Dominique Guibert
Jean-Luc Heller
Charles Huard
Annette Jobert
Dominique Jussienne
Jean-Pierre Lemaire
Robert Linhart
Daniel Lisembard
Jean-Michel Longchal
Jean-Pierre Martin
Bruno Négroni
Pierre-Yves Rébérioux
Daniel Richter
Danielle Riva
Chantal Rogerat
Serge Roux
René Seibel
Serge Seninsky
Jean-Philippe Sennac
Jacky Toublet
Marie-Françoise Vabre
Yorgos Vlandas
Serge Volkoff
Philippe Zarifian

Sommaire

PARLONS- EN

1 **Pour l'emploi, un projet démocratique.** *Léon Dion, Serge Volkoff*
17 **Génération banlieue: avec ou sans rique ?** *René Seibel*
34 **15-16 mai : Rendez-vous à Bobigny** *Jean-Marie Pernod*

CHIFFRES, DONNEES

3 **Une seule solution, la réduction ?** *Michel Husson*

AIR DU TEMPS

9 **A air France les jeunes s'envolent.** *Michel Bousquet*

ENQUETE AU CŒUR

13 **Hoover ou les aspirations des travailleurs européens.** *Florence Lefresne*
15 **Sopalin s'en lave les mains.** *Collectif Rouen*
26 **Collectif 31, le plaisir de s'obstiner.** *Propos recueillis par Michel Desmars*
28 **Usinor Dunkerque, une CGT qui progresse.** *Propos recueillis par Henri Benoist*

ARGUMENTS

6 ***Femmes et Temps partiel*** *. Louis-Marie Barnier*
10 ***Ni dieu, ni diable.*** *Pierre Cours-Salies*
12 ***Faire des 35 heures une priorité de lutte.*** *CGT Peugeot-Sochaux*

SANS FRONTIERES

Echos d'Allemagne
18 ***Le point sur la réduction du temps de travail***
19 ***Revue Express***

GRAND ENTRETIEN

20 **Agir sur les conditions de travail** ***Entretien avec Jean Hodebourg (CGT métaux) et Francis Bourdon (Cheminots CFDT)*** *propos recueillis par Jean-Luc Heller et Serge Volkoff*

31 LU ET À LIRE
33 COURRIER DES LECTEURS

COLLECTIF **vit grâce à ses lecteurs. L'acheter c'est bien, S'ABONNER C'EST MIEUX...**
Et c'est surtout indispensable pour l'équilibre de la revue.
N'attendez pas, tout de suite à votre chéquier.
(Voir bulletin d'abonnement page 33)

Pour l'emploi : un projet démocratique

Dans le débat syndical sur l'emploi et le chômage, il y a quelques points sur lesquels on peut rapidement se mettre d'accord.

D'abord, refuser de voir le chômage comme une fatalité économique non maîtrisable, et affirmer au contraire la nécessité d'une intervention des acteurs politiques et sociaux. Rappeler aussi que le mouvement syndical devrait être en première ligne dans cette action ; pas seulement pour empêcher ou limiter les licenciements là où ils s'annoncent, mais pour promouvoir des solutions préventives, c'est-à-dire agir pour l'emploi - et pour l'emploi de tous, donc en refusant l'exclusion ou la marginalisation des étrangers, des femmes, des salariés sans diplôme,...

«Agir», donc ne pas s'en remettre à un traitement social du chômage, qui soulage quelques misères extrêmes sans rien résoudre. Ni à un catalogue de mesures ciblées (jeunes, chômeurs de longue durée,...), qui ont pour effet de sélectionner les candidats à l'emploi, ou de les aiguiller vers des formations sans perspectives sérieuses. Ni à de savantes mesures de «désinflation compétitive», «régénération des fonds propres» ou «allégements de charges», toutes formules ayant en commun de regonfler les profits dans le but de relancer l'investissement et l'embauche, et qui n'ont rien relancé du tout parce que les profits ont surtout alimenté les revenus financiers, et parce que l'investissement s'accompagne de modernisations techniques et de réorganisations, au détriment de l'emploi.

Pour l'action syndicale sur l'emploi, trois objectifs complémentaires demeurent viables. Aucun des trois n'est une idée neuve, mais il reste à les traduire en initiatives cohérentes - et à définir, c'est sur cela que nous voudrions insister, les pratiques démocratiques qui seules peuvent garantir leur efficacité.

Une croissance utile

On ne peut raisonner comme si les besoins essentiels, légitimes, de la population en France et dans le monde étaient à peu près assouvis, en matière d'alimentation, de logement, de santé, de culture, d'environnement,... On peut donc souhaiter un développement de certaines productions, et réclamer dans ce but une meilleure coopération internationale (à quand la fin de la «guerre économique»?) ou d'autres choix en matière de taux d'intérêt.

Reste tout de même à prendre l'écologie au sérieux, donc à s'inquiéter des formes et des effets de ladite croissance. Reste aussi à admettre qu'aucune relance crédible ne sera d'une ampleur suffisante pour éviter l'accroissement du chômage, compte tenu des progrès de la productivité. En terme d'orientations syndicales, cela implique de ne pas se contenter de mots d'ordre généraux en ce domaine, mais au contraire d'intervenir sur les axes et les modalités d'une «relance»

les créations d'emploi

Ce n'est pas exactement le même problème que celui de la croissance. Entre le niveau de production visé, et le nombre d'emplois correspondant, la relation est beaucoup moins simple qu'on ne le dit parfois.

Car dans chaque entreprise, c'est une chaîne de décisions, sur les techniques ou l'organisation du travail, qui aboutit à fixer les effectifs. La plupart de ceux qui prennent ces décisions arbitrent aujourd'hui dans le sens d'un effectif minimum - parce qu'ils savent le faire, qu'ils ont reçu des instructions en ce sens, qu'ils sont éventuellement jugés là-dessus, et finalement parce que cette logique de compression des effectifs est actuellement dominante dans les entreprises.

Il n'est pas du tout certain que ces choix aboutissent toujours à la meilleure solution, même du strict point de vue de l'entreprise, pour peu que l'on raisonne un peu à long terme, en prenant en compte les problèmes de qualité, de maintenance, de capacité à évoluer,etc. . Quant à la «zone sociale» de l'entreprise, qu'il s'agisse des responsables du personnel...ou des syndicats, elle intervient alors que ces décisions ont été prises de longue date, et que leurs conséquences ne sont plus modifiables, sinon à la marge et pour limiter les dégâts.

Une intervention des salariés et de leurs représentants, beaucoup plus en amont, supposerait un haut niveau d'information (et de formation), un autre partage des savoirs dans l'entreprise, une plus grande transparence dans les choix - et des garanties à définir pour que les syndicats ne se retrouvent pas piégés dans un rôle de «codécideurs» qui n'est pas le leur.

Ajoutons que cette démarche est aussi essentielle, et d'un intérêt collectif encore plus évident dans le service public : davantage d'enseignants, de personnels dans les

hôpitaux, d'assistantes sociales,... autant de secteurs où il serait temps de faire un sort à de pseudo-critères de rentabilité qui n'ont aucun sens.

La réduction du temps de travail

C'est un objectif simple, dans son principe. Sa mise en oeuvre peut être rapide, et c'est la seule façon d'éviter ou de compenser les flots de licenciements que les années à venir nous réservent. C'est aussi l'occasion d'améliorer la qualité de vie de nombreux salariés : gagner du temps de repos, répartir différemment les tâches domestiques, se former et s'instruire, enrichir les relations familiales et sociales, relancer la vie associative et l'engagement des citoyens, repenser l'organisation des loisirs, celle des transports,...Autant de bonnes raisons d'avancer le mot d'ordre clair d'une réduction généralisée et significative du temps de travail. Et dans l'immédiat, les 35 heures.

Certes. Mais si l'on veut être crédible pour parvenir à une mobilisation d'ampleur, et si l'on veut aboutir à des résultats appréciés par les salariés, encore faut-il préciser quelques modalités.

Il y a bien sûr la question de la compensation salariale. Certains jugent admissible qu'au-dessus d'un certain niveau (2 fois le SMIC, par exemple), la réduction des horaires s'accompagne d'une diminution de salaire, faible pour les salaires moyens, plus forte pour les hauts salaires ; ils mettent en avant la nécessité de réduire les inégalités de salaires dans notre pays, et aussi le fait qu'un temps de travail moindre peut permettre d'éviter ou de réduire certaines dépenses. D'autres au contraire insistent sur la nécessité d'une compensation intégrale, donc un maintien du salaire, pour ne pas entrer dans une logique où certains salariés devraient «payer pour les autres», alors que depuis de longues années le partage entre salaires et profits s'est largement déséquilibré en faveur de ces derniers.

Au risque de surprendre, nous croyons que ce débat n'est pas le plus décisif. Ce n'est en tout cas pas là-dessus que devraient se bâtir les alliances ou les clivages définitifs, à base d'invectives sur la «rigidité» des uns ou les «compromissions» des autres. Car il faudra bien réclamer une loi-cadre protectrice pour le SMIC et les minima de branche, trouver des formes de péréquation entre les branches et les entreprises selon l'intensité capitalistique, et dégager des ressources pour prendre en compte l'ancienneté ou la situation familiale des salariés. Et il faudra bien négocier le reste, au mieux des intérêts de chacun, et sans brader la négociation avant même qu'elle n'ait commencé...

Mais il faut faire face à deux autres difficultés. La première est la diversité des situations et des intérêts de chacun. Pour des fondeurs, pour des ouvrières des abattoirs de volailles, et pour tant d'autres travaux très pénibles, une baisse quotidienne de deux heures ne serait pas du luxe. Pour des pêcheurs de thon, il faudrait réduire la durée des quarts et/ou augmenter le repos entre deux périodes en mer. Pour ce jeune postier éloigné de sa famille, ce qui compte, c'est le nombre de week-ends prolongés. D'autres auront besoin de congés-formation plus longs, de congés parentaux, de périodes à temps partiel, d'années-sabbatiques, de préretraites progressives, ou simplement de vacances...

La question de la diversité se pose aussi en matière d'organisation du travail, et c'est la deuxième difficulté. Les années 80 ont été d'abord caractérisées par une intensification du travail : flux tendu, chasse aux temps morts, adaptation aux «pointes» de la demande, réorganisation des pauses et des «temps de vestiaire», horaires décalés en tous genres (soirées, nuits, week-ends,...), redistribution des tâches, chômage partiel et heures supplémentaires, et bien sûr toutes les formes de précarité.

En cas de réduction importante des horaires, ce mouvement peut se poursuivre et s'accélérer, si rien n'est fait pour le maîtriser. On pourrait donc aboutir à ce paradoxe : une durée moindre, avec même un salaire maintenu, mais au prix de formules ne correspondant pas aux aspirations de chacun (voir ci-dessus), avec un travail plus intense et plus fatigant,...et pas d'embauche. Echec sur toute la ligne.

S'opposer à ce type de solution ne relève pas du slogan revendicatif. Comme pour les objectifs de la croissance, comme pour les processus de création d'emplois, la mise en oeuvre d'une réduction bénéfique du temps de travail nécessite de promouvoir des formes de démocratie économique. Ce qui implique de définir une stratégie syndicale explicite quant aux modes d'intervention sur les décisions dans l'entreprise ; de s'organiser pour prendre en compte les aspirations multiples des salariés (y compris dans les petites entreprises) ; et de renforcer les liens avec les précaires et les chômeurs.

C'est une orientation ambitieuse, mais à quoi sert l'action syndicale si elle ne relève pas ce défi ?

Léon Dion
Serge Volkoff

Une seule solution, la réduction ?

Le chômage a été au coeur de la dernière campagne électorale. Il reste au coeur de la situation sociale et le débat ne fait que commencer. Pour le nourrir, cet article propose quelques éléments de réflexions s'appuyant essentiellement sur des rapports officiels et des études d'organismes scientifiques.

Pendant cinq semestres entre 1988 et 1990, de nombreux emplois (environ 700 000) ont été créés grâce à la reprise, et l'on a pu penser que l'on s'acheminait vers un recul spontané du chômage. Mais aujourd'hui, cet espoir doit être abandonné.

Des perspectives sombres

Pour ce qui est du court terme, les chiffres que livrent la *Lettre de l'OFCE* (Office Français des Conjonctures Economiques) n°113 du 15 mars permettent de dresser un tableau précis de la conjoncture. Ils établissent notamment que le nombre de chômeurs aurait pu, compte tenu du ralentissement de la croissance, augmenter non pas de 145 000 mais de plus de 350 000 tout au long de 1992. Une partie de ces chômeurs potentiels, environ 150 000 personnes, a été « épongée » par diverses mesures de politique de l'emploi, comme les CES (Contrats Emplois Solidarité) dont le nombre est passé de 250 à 360 000, les programmes en direction des chômeurs de longue durée, ou les stages pour les jeunes. Mais les économistes de l'OFCE invoquent une seconde raison : « *la population active semble s'être faiblement accrue, les catégories sociales les plus défavorisées face à l'emploi se retirant du marché de travail faute de perspectives*».

L'année 1993 s'annonce très mal. La croissance devrait être à peu près nulle, voire négative, et il serait cette fois impossible de contenir le nombre de chômeurs : celui-ci devrait donc encore augmenter, et les chiffres de l'OFCE sont assez effrayants, puisque cet organisme prévoit 270 000 nouveaux chômeurs, soit un total de 3 250 000 de personnes touchées directement par ce fléau à la fin de l'année, ou encore 11,5 % de la population active. Pour 1994, l'OFCE prévoit une stabilisation des effectifs salariés mais le chômage continuerait à se gonfler et viendrait frapper 3 400 000 personnes, soit un taux de chômage de 12 %.

Peut-on être plus optimiste à moyen terme ? Il faut alors se tourner vers les prévisions du XIème Plan ainsi résumées dans le rapport *Choisir l'emploi* : « *Les projections économiques tendancielles (...) du XIème Plan convergent pour annoncer un taux de chômage dégradé, à moyen terme, au mieux constant autour de 10 %* ». Ce résultat dépend d'hypothèses relativement optimistes portant sur la croissance de la production mondiale (2,7 % d'ici à 1997), celle de la population active ou celle de la productivité. On peut donc estimer que ces prévisions sous-estiment la gravité du problème, mais même si cela était, « *le maintien du taux de chômage à son niveau actuel ne constituerait pas un statu quo, [il] signifierait notamment un durcissement du problème du chômage de longue durée, des difficultés croissantes d'insertion des jeunes, une régression de la reconnaissance du droit des femmes à l'emploi, enfin une dualisation accrue de l'économie. Voilà pourquoi il n'est pas possible de s'en satisfaire* ».

Ce constat est admis par tout le monde, y compris par le nouveau gouvernement, qui se montre très prudent quant à ses objectifs en matière d'emploi. Reste à examiner les solutions envisageables, ce que nous nous proposons de faire ici en cherchant à apprécier l'impact possible de chacune d'entre elles du point de vue du nombre d'emplois crées.

Et la croissance ?

Un premier argument consiste à dire: pourquoi tenir pour acquis que la croissance ne suffira pas à créer des emplois en nombre suffisant ? Pourquoi exclure a priori la possibilité d'une croissance plus rapide ? C'est évidemment un énorme débat, parce qu'il n'est pas sûr que ce soit possible ni même souhaitable, par exemple d'un point de vue écologique. Laissons pourtant de côté ces aspects pour se demander dans quelle proportion une croissance plus rapide fait reculer le chômage. Il s'agit ici de disposer d'ordres de grandeur forcément indicatifs, mais qui permettent de savoir de quoi on parle : s'agit-il de dizaines de milliers de créations d'emplois, ou de millions? Dans son livre *Social par ici la sortie* (Le Monde-Editions), Alain Lebaube montre que l'on ne peut raisonnablement compter sur cette issue, puisqu'il faudrait « *dégager aux environs de 300 000 à 350 000 emplois supplémentaires par an pendant vingt ans pour espérer éradiquer le chômage, ou pendant dix ans, quand même, si l'on considère qu'un taux normal, incompressible, serait de l'ordre de 6 %* ». Cette appréciation est confirmée par les résultats d'une remarquable étude de l'OFCE intitulée : «*1993-1998 : veut-on réduire le chômage?* » et publiée dans sa *Lettre* n°112 du 3 mars 1993. Les simulations réalisées montrent qu'une baisse des taux d'intérêt, et même une très hypothétique relance concertée en Europe, ne modifieraient qu'à la marge les perspectives : un supplément de croissance de 1 % fait reculer le taux de chômage de 0,4 %. Même si les modèles utilisés sont des outils imparfaits, cet ordre de grandeur montre bien que la croissance ne peut jouer qu'un rôle relativement subalterne dans le recul du chômage.

Le coût du travail ?

L'OFCE a testé la proposition du XIème Plan, reprise par Martine Aubry, d'une « franchise » de 1000F pour le calcul des cotisations sociales des employeurs. Dans sa version « de gauche » cette mesure vise à rendre proportionnellement moins coûteuse l'embauche de salariés peu qualifiés et donc à combattre les processus d'exclusion. Dans la version « de droite », il s'agit tout bonnement de baisser les charges des entreprises. Quoi qu'il en soit la mesure ne créerait pas beaucoup d'emplois : 71000 emplois au bout de huit ans, à en croire l'OFCE, tandis que le Plan, plus optimiste avançait une fourchette allant jusqu'à 250000 emplois nouveaux en cinq ans. Il est assez facile de comprendre pourquoi : la mesure étant supposée être financée par une augmentation de la CSG, il s'agit d'un transfert net vers les entreprises qui réduit le pouvoir d'achat des ménages et donc la demande intérieure. Si des emplois sont créés, c'est donc « *lentement et faiblement* ». Là encore, s'il s'agit d'obtenir un résultat significatif, l'OFCE enfonce le clou : « *il faudrait envisager des pertes massives du pouvoir d'achat des ménages beaucoup plus importantes pour obtenir une baisse significative du niveau du chômage* ».

Les nouveaux services ?

Voilà une autre grande idée à la mode. Là encore, les chiffres déçoivent. L'étude menée par l'INSEE et le BIPE, dont les principaux résultats sont présentés dans *Futuribles* n°174 de mars 1993, fait apparaître un « gisement » de 75 500 emplois équivalents temps plein. Compte tenu du fait qu'une partie de ces emplois seraient à temps partiel, on arrive à 114 000 emplois. La création de ces emplois entraîne un supplément de demande, qui démultiplie leur effet et conduit finalement à 365 000 emplois créés au bout de cinq ans. Ce n'est pas si mal, mais il est important de voir que c'est surtout l'effet multiplicateur qui joue ici et qu'il découlerait de n'importe quelle création d'emplois, par exemple dans la fonction publique. Cette remarque nous conduit d'ailleurs à insister sur la nature particulière de ces emplois, qui se rapprochent plus de CES (Contrats Emploi Solidarité) que de « vrais » emplois salariés, à tel point que les auteurs de l'étude esquissent l'idée d'un Statut d'Utilité Sociale. Ce type d'emplois, outre leur contenu social, comporte également le risque d'évincer des emplois déjà existants ou de conduire, comme dans le cas des femmes de ménage, à une simple régularisation du travail au noir. C'est pour cette raison que leur effet bénéfique sur le chômage est moindre.

Seules les 35 heures...

Reste le passage aux 35 heures qui crée au bout de cinq ans entre 1 770 000 et 2 450 000 emplois. C'est l'énorme résultat de l'étude de l'OFCE qui apparaît particulièrement optimiste : les travaux du XIème Plan se situaient plutôt autour de 1 à 1,2 millions d'emplois créés. Encore une fois, il serait absurde de vouloir calculer au millier d'emplois près, dans la mesure où il s'agit d'exercices analytiques assez simplistes. Mais les ordres de grandeur ont un sens : seule une réduction massive et immédiate de la durée du travail constitue une réponse crédible au chômage.

Second constat tout aussi important : le fameux problème de la « compensation » salariale n'est finalement pas aussi central qu'on veut le faire croire. Le fait de travailler 35 heures payées 39 heures n'a pas que les aspects négatifs auxquels le « bon sens » économique renvoie immédiatement : ce déplacement tend à peser sur la compétitivité des entreprises mais représente aussi un coup de fouet à la demande, et l'effet de cette relance compense en partie l'augmentation du coût salarial.

Les variantes de l'OFCE soulignent par ailleurs l'importance de deux autres modalités. Il y a d'abord le fait, trop souvent oublié, que le recul du chômage conduirait par définition à des économies d'allocations chômage ; celles-ci pourraient alors être rétrocédées sous forme de baisse de cotisations aux entreprises effectivement créatrices d'emplois. D'ailleurs, certains patrons commencent aujourd'hui à comprendre qu'il est absurde de licencier si les charges salariales ainsi supprimées reviennent sous forme de charges sociales accrues : le même raisonnement peut être tenu en sens inverse.

Enfin, une variable-clé, sans doute plus décisive encore que l'évolution des

salaires, concerne la durée d'utilisation des équipements, notamment dans l'industrie. Si la réduction de la durée du travail s'accompagne d'une réorganisation du travail conduisant à un allongement de cette durée, on tient là un effet de compensation possible. D'un point de vue syndical, cette discussion conduit d'ailleurs à un argument fort en faveur d'une réduction massive de la durée du travail. Une réduction trop progressive favorise en effet la récupération de ses effets sous forme d'intensification du travail et de gains de productivité. Et surtout, mais tout cela est lié, une réduction significative de la durée du travail constitue un préalable indispensable à des réorganisations des horaires qui ne se traduisent pas par une pénibilité accrue pour les salariés. On pourrait aller jusqu'à dire que c'est le passage aux 30 heures qui seul permettrait d'ouvrir de ce point de vue un authentique espace de négociation.

Enfin, les simulations de l'OFCE restent incomplètes sur un point, à savoir la prise en compte de la dimension internationale et au moins européenne. Si un pays décide de réduire la durée du travail de manière isolée, le risque est grand de le voir succomber à la contrainte de compétitivité. Mais cet argument tombe en grande partie si c'est un groupe de pays, aux échanges commerciaux développés, qui engage une telle politique de manière simultanée.

En conclusion, il faut enfoncer le clou. Le choix n'est pas entre les 35 heures et toute une gamme d'autres mesures possibles, il est bien plus étroit : ou bien la réduction massive de la réduction de la durée du travail, ou bien le prolongement des tendances actuelles, à savoir le temps partiel forcé et l'extension du chômage, de la précarité et de ce que l'on pourrait appeler un infra-salariat. Et, encore une fois, il ne s'agit pas là d'un discours abstrait mais de la substance même des études les plus techniques dont on peut disposer aujourd'hui et dont les résultats méritent donc d'être connus.

Michel Husson

❑

LA BAISSE HISTORIQUE

Les données sur la durée du travail en France au XIXème siècle, sont partielles et imprécises, à l'exception du « Tableau » de Villermé sur son évolution dans l'industrie. Il faut attendre la loi « Millerand » du 30 mars 1900 pour que soit organisé en 6 ans le passage à la journée de 10 heures (8 dans les mines) et au repos hebdomadaire. La loi du 23 avril 1919 institue la journée de 8 heures sur la base de 6 jours de travail par semaine. Mais les dispositifs législatifs ou réglementaires limitant l'ampleur de la durée du travail ne sont souvent pas appliqués.

La loi des 40 heures est votée le 21 juin 1936, dans une perspective d'amélioration des conditions de travail et de lutte contre le chômage. Elle ne sera effective qu'en 1982, le nouveau conflit mondial et les autorisations du recours aux heures supplémentaires « pour accroître la production » ayant encore pris le pas sur cette loi.

Les accords de Grenelle de juin 1968 prennent acte du mouvement de réduction, favorisé par une croissance élevée et de forts gains de productivité. Dès la fin des années 70, la réduction de la durée du travail apparaît comme un levier possible pour lutter contre le chômage. Et c'est en 1982 l'ordonnance sur les 39 heures et la généralisation de la 5ème semaine de congés payés. Aujourd'hui, l'aménagement du temps de travail vise plutôt à réorganiser les processus de production est moins lié à la création d'emplois.

Au total, la durée du travail s'est donc considérablement réduite en 150 ans. On est passé d'une moyenne de 3000 heures annuelles à quasiment la moitié aujourd'hui. Au XIXème siècle, la durée moyenne effective du travail était d'environ 10,5 heures par jour pour 290 jours de travail par an, mais les horaires dans l'industrie étaient encore plus longs, de 12 à 13 heures par jour. Ce n'est qu'à partir de la fin du XIXème siècle que la durée annuelle du travail baisse rapidement dans la grande industrie pour remonter brutalement dès 1938 et à l'issue du conflit de 1939-1945. Cette augmentation des heures travaillées distingue d'ailleurs la France de la plupart des autres pays : les Français préfèrent accroître leur niveau de vie plutôt que leur temps libre.

Ce n'est qu'à partir de 1965 que s'amorce une nouvelle période de réduction de la durée du travail (-1 % par an), dans un contexte de croissance soutenue, au moins jusqu'en 1973. Les durées ont tendance à s'uniformiser par secteur et par catégorie socio-professionnelle. Cependant ce processus se ralentit à mesure que la durée effective se rapproche du seuil légal des 40 heures, et ceci malgré le passage aux 39 heures en 1982. Depuis cette date, la durée du travail cesse de baisser et on constate même depuis 1986 de nombreux cas où elle s'allonge, alors même que le chômage progresse inexorablement.

René Seibel

Source : Olivier Marchand et Claude Thélot, *Deux siècles de travail en France*, INSEE-Etudes, janvier 1991.

Femmes et temps partiel

Entretien avec Mathé Podevin, de la CFDT Samaritaine.

Reprise dès son arrivée par le nouveau gouvernement, l'idée du partage du travail a encore de beaux jours devant elle. Le travail à temps partiel en est l'un des axes. Comme le montre cet entretien, la précarisation d'emplois déqualifiés et le retour au foyer des femmes vont de paire. C'est en effet à elles que s'adresse ce temps partiel: elles en constituent 82 % des effectifs en France. De 1975 à 1989, le taux d'emploi des femmes n'a cessé d'augmenter. Pourtant les femmes actives à temps plein sont passées de 32 % à 30 % ! Quand au temps partiel (moins de 30 heures), il est passé de 15 % à 24 % des actives occupées (1). Dans la fonction publique le temps partiel à 32 heures est fréquent, et dans le secteur privé c'est devenu une véritable politique de gestion de la main d'oeuvre.

Collectif : Le temps partiel est-il pour beaucoup de femmes le seul accès au marché du travail ?

Mathé Podevin : Oui. Quand une personne cherche du travail, elle le cherche à temps plein. Et pourtant elle ne trouve qu'une galère à temps partiel comme premier emploi. J'ai connu une femme enfermée dans cette situation. Aujourd'hui, elle préfère passer par des emplois à durée déterminée et du chômage, que d'accepter un temps partiel. Dans le commerce, il y a diminution des contrats à durée indéterminée à temps complet. Les seuls embauches ce sont des CDD ou des temps partiels. Après, les passages de temps partiel à temps complet sont très durs et très longs. Cela existe bien dans les textes, mais dans la réalité c'est beaucoup plus difficile. Les femmes embauchées à temps partiel viennent les lundis, mercredis, samedis ou les nocturnes le jeudi soir. Elles ont des contrats de 20 heures. Cela dit, il y a vraiment deux types très différents de temps partiel. Car il existe un temps partiel choisi. Des gens ont un emploi à temps plein : quand ils se marient ou ont un enfant, ils demandent à transformer leur temps plein en temps partiel. Ils font 30 ou 32 heures avec un jour de repos. C'est un aménagement du temps de travail, jusqu'à ce que les enfants aient grandi. Et pour certaines, cette qualité de vie est importante. Mais à notre congrès, il y a eu un échange de vue entre deux nanas qui se sont presque crêpé le chignon. Après elles se sont rendu compte qu'elles étaient d'accord. Une des filles était en temps partiel choisi à 32 heures, son mari avait un salaire correct, et ils habitaient très loin de Paris. Cela lui permettait de s'occuper de son môme : «j'ai choisi, je suis contente». Mais l'autre, une fille de Conforama, voyait elle tout le côté négatif... Chacune était ferme sur son point de vue. Selon que le temps partiel est choisi ou non les positions sont contradictoires.

Collectif : Est-ce que ces deux types concernent tous les deux les femmes ? Cela ne revient-il pas à les renvoyer dans leur foyer ?

M.P. : Oui mais à la FNAC, il y avait aussi des gars qui étaient intervenus., des jeunes, qui avaient choisi de vivre comme ça. Cependant, il est vrai que cela concerne essentiellement les femmes. Si tu veux faire carrière, tu auras moins de possibilités d'accéder à une promotion si tu es à temps partiel. Tu es tournée vers la famille, vers les enfants. Et même si on peut le mettre en rapport avec la diminution du temps de travail qui est souhaitée par les gens, de fait, le temps partiel ne concerne que les postes déqualifiés. Surtout les emplois de caissières, beaucoup moins les emplois de vendeurs.

Collectif : Est-ce qu'on impose des passages à temps partiel ?

M.P. : Non, seulement si on le demande. Dans les grands magasins, le syndicalisme n'est pas extraordinaire, mais il existe. Dans la démonstration (2), par contre, ces passages existent : c'est le temps partiel ou le licenciement. Et si on te licencie après un emploi à temps partiel, tu ne touches que la moitié des indemnités ! Cela crée des situations dramatiques. De plus, les milieux où sévit le temps partiel sont très fluctuants. Ainsi la démonstration : il vaut mieux rester dans son emploi, profiter du bouche à bouche et des discussions avec les copines.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (31 DECEMBRE 1992)

* ABATTEMENT SUR COTISATIONS PATRONALES dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès vieillesse), des accidents du travail et des prestations familiales. Cet abattement, déjà en vigueur depuis août 92 à hauteur de 30%, a été porté à 50% en 1993.
* Cet abattement concerne des contrats à durée indéterminée, d'une durée hebdomadaire comprise entre 19 et 30 heures. Il est valable pour TOUTE LA DUREE du contrat...
* Cet abattement entre en vigueur lorsqu'il y a CREATION d'un emploi à temps partiel ou TRANSFORMATION d'un contrat à temps plein en temps partiel. Dans ce second cas, l'employeur doit procéder à des embauches en CDI pour maintenir le volume globale d'heures de l'entreprise. Ces embauches donnent également droit à l'exonération quels que soient la qualification et le salaire des postes ainsi créés.
* Sont EXCLUS du champ d'application : l'Etat, les Etablissements Publics Administratifs, les Collectivités Territoriales, les particuliers employeurs, les jeunes en contrat d'adaptation, les VRP, les travailleurs à domicile, les intermittents, les embauches suite à licenciement ou ayant pour conséquence un licenciement.
* Des HEURES COMPLEMENTAIRES peuvent être imposées aux salariés dans la limite de 10% du temps hebdomadaire. Toutefois, un accord de branche étendu ou une convention peuvent porter ces 10% à 1/3.
* L'employeur peut MODIFIER LA REPARTITION des horaires de travail dans le cadre hebdomadaire ou mensuel. Il doit en avertir le salarié 7 jours minimum à l'avance. Toutefois, une convention ou un accord de branche étendu peuvent réduire ce délai jusqu'à 3 jours ouvrés.
* En cas de transformation d'un temps plein en temps partiel, l'accord exprès du salarié est requis ; il ne peut donc pas être licencié s'il refuse. Par contre, l'employeur pourra toujours invoquer d'autres motifs, telle une réorganisation du service ou de l'entreprise...
* Le contrat de travail ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité dans la journée, sauf dérogation. Mais rien n'est dit sur la durée de l'interruption et donc sur l'amplitude des horaires journaliers.

QUELQUES CHIFFRES

Nombre de demandeurs d'emploi inscrits fin février catégories 1+2+3 : 3 455 000 (comprenant donc aussi les personnes à la recherche d'un emploi à temps partiel, en CDD ou en intérim).
Le reste ce sont des évaluations, le plus souvent à partir de flux :
RMIstes non inscrits à l'ANPE : 280 000
Nombre de personnes dans le cadre des mesures emploi (aussi bien formation, que CES ou exonérations diverses) : entre 1 million et 1,5 million
Dispensés de pointage : 330 000
Emplois familiaux : 200 000
Dans les associations intermédiaires : 450 000 (associations employant des chômeurs, ou des personnes en voie de réinsertion)
Congés conversion : 100 000
Pré retraites FNE : 50 000

Si on ajoute le tout, on doit être autour de 6 millions ...
sans parler des découragés, non inscrits, etc.

QUELQUES REMARQUES

Déjà, en 82, des primes avaient été instituées pour la création d'emplois à temps partiel. Que vont entraîner ces dernières mesures ?
* une flexibilité accrue dans le cadre journalier ou hebdomadaire. C'est le cas du commerce mais aussi du transport scolaire par exemple.
* il ne s'agit pas d'agir sur le chômage par une réelle réduction du temps de travail et par des créations d'emploi mais d'une sorte de «partage» avec réduction correspondantes des salaires. Rappelons que depuis la loi de Décembre 91, les chômeurs peuvent être radiés pour refus d'emploi à temps partiel.
* La souplesse de modulation risque d'obliger les salariés à n'avoir qu'un seul emploi à temps partiel, et donc un salaire à 1/2 ou 1/3 du SMIC...
* Nous constatons que de nombreuses entreprises transforment leurs contrats à temps plein en contrats à temps partiel ; elles peuvent ainsi cumuler rationalisation de la production ou des services et un gain non négligeable sur les cotisations.
* Enfin il faut remarquer que les éventuels accords ne seront pas un «plus» pour les salariés mais aggraveront leur situation (délai de prévenance en cas de modulation, heures complémentaires). Il y a là un renversement : la loi n'est plus le socle minimal, elle devient le seuil maximal de protection. Les syndicats sont considérés comme les artisans possibles (pression patronale et situation de l'emploi aidant...) d'une aggravation.

Collectif : La nouvelle loi a-t-elle provoqué une transformation d'emplois à temps plein en temps partiel ?

M.P. : Je ne l'ai pas vu, les salaires sont déjà tellement bas ! Mais on n'embauche plus qu'à temps partiel. C'est du temps partiel précaire : avant de titulariser une personne, il y a des CDD, puis des périodes d'essai renouvelées. On leur promet un contrat si elles travaillent bien, et forcément elles se donnent à fond. Et à l'issu de ces périodes d'essai, on leur dit : «vous n'avez pas donné satisfaction». On ne les titularise même plus. Actuellement à la Samaritaine, il y a trois demandes pour un emploi ! Trois personnes se consacrent entièrement à l'accueil de ces demandeurs. Les patrons n'ont plus besoin de titulariser et préfèrent avoir une main d'oeuvre qui se renouvelle en permanence. Tous les étudiants sont capables de tenir une caisse ! Ce sont en effet souvent des étudiants qui prennent ces emplois et ils ne sont pas chômeurs. Certes il faut bien qu'ils travaillent, là n'est pas le problème. Mais vu sous l'angle du temps partiel censé combattre le chômage, et particulièrement dans notre secteur c'est évidemment faux et dangeureux. Cette précarité a entraîné une diminution de l'emploi. C'est dur : je dis au gens d'assigner la Samaritaine aux prud'hommes. Le premier jour les gens sont en colère, prêts à tout casser, et puis ils ne reviennent plus. Il faudrait apprendre aux gens à se battre dès l'école ! Ce sont toujours des individus isolés, jamais des groupes. Le bilan social de la Samaritaine pour 1992 est lourd : 658 départs pour fin de CDD, 147 départs en cours de période d'essai, pour les emplois non qualifiés, sur un effectif total de 1 500 personnes. Ce n'est pas une politique de l'emploi, c'est une catastrophe !

Propos recueillis par
Louis-Marie BARNIER

1 . Paul Bouffartigues, le nouvel âge de l'emploi à temps partiel, Sociologie du Travail 4/1992.

2 . Dans la démonstration se retrouvent les présentateurs envoyés par des fournisseurs, et qui ne dépendent donc pas des grands magasins.

EXTRAITS DE LA BROCHURE DE LA CFDT DE LILLE
***FAIRE FACE* SPÉCIAL FEMMES DE MARS 1993.**

Que rapporte l'exonération des charges sociales?

une embauche à temps plein :
Salaire brut = 6000 F.
Cotisations patronales (26,4%) = 1584 F.
Cotisations ouvrières = 869,7 F

deux embauches à mi-temps :
Salaire brut 2 x 3000 = 6000 F
Cotisations patronales diminuées de moitié : 792 F
Cotisations ouvrières = 869,7 F

Une femme dans l'agro-alimentaire
Le temps partiel n'est pas le seul moyen d'exclure les femmes du travail... Un exemple concret :
En ce qui concerne l'usine VANDAMME PIE QUI CHANTE de Marcq en Baroeul où je travaille, il est à constater que les femmes qui étaient alors majoritaires ont tendance à être remplacées.
Ainsi ces femmes, d'une moyenne d'âge d'environ 40 ans, travaillant à un poste spécifique de conductrice de machine font l'objet de départ de plus en plus fréquent pour mise en retraite ou autre. Pour les remplacer, il est fait appel à des hommes ayant un niveau BAC ou BTS. Cela se conçoit du reste aisément dans la mesure où un homme tient un poste pour lequel il aurait fallu trois personnes. Ainsi, ce mécanicien qualifié peut conduire la machine, mais peut aussi l'entretenir et la réparer en cas de panne. La qualification plus poussée n'est certes pas un mal, cependant il serait bon de s'interroger pour savoir pourquoi des femmes ayant aussi cette qualification ne sont pas engagées. Il est fort à parier que cela répond à une non-volonté de pallier à des absences causées par une maternité ou la maladie d'un enfant. Notons ici qu'en ce qui concerne nos entreprises, l'absentéisme est pourtant plus important chez les hommes.
Ainsi il est à craindre pour nous un remplacement progressif des femmes par des hommes dans les prochaines années.

J.D.

Une employée d'un magasin de chaussure de Lille est venu témoigner lors de la commission Mixité de Janvier de Lille : «je travaille depuis plusieurs années dans le même magasin et à temps plein. Le patron vient de m'annoncer : je transforme votre temps plein en mi-temps. Si vous n'acceptez pas, je vous licencie.»
Un(e) même salarié(e) ne peut ouvrir droit simultanément à plusieurs abattements de cotisations.
Exemple: une salariée voit son contrat à temps plein modifié en contrat à mi-temps. Son employeur réduit ses cotisations patronales de 50%. La salariée cherche un second emploi à mi-temps. Il ne donnera pas lieu à abattement pour le second employeur ... qui bien sûr recrutera une autre personne!