

La question du temps de travail reste un marqueur central

Eric Beynel *

La question du temps de travail reste essentielle pour les travailleuses et les travailleurs. Si on regarde les mobilisations importantes de ces dernières années, le marqueur central est la question du temps. A l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris, la volonté de la direction de remettre en cause l'accord sur les 35 heures a provoqué une mobilisation extrêmement forte des personnels, qui a presque précédé celle que voulaient lancer les organisations syndicales. Dans l'Education nationale (où il y avait eu peu de mobilisations depuis la grande mobilisation sur les retraites en 2003), la mise en place de la réforme des rythmes scolaires dans le primaire a provoqué une mobilisation considérable : plus de 80% d'instituteurs et de professeurs des écoles sur Paris se sont mis en grève lors de la première journée d'action. Une grande partie de la loi El Khomri concerne la question du temps de travail. On peut penser aussi aux mobilisations sur les retraites.

Si les travailleurs se mobilisent sur cette question du temps de travail, c'est parce qu'ils ont l'impression que ce temps continue à grignoter et à attaquer l'espace du temps libre, l'espace du temps familial, l'espace du temps qu'on a en dehors du travail.

De nombreux facteurs peuvent expliquer ce regain d'importance du temps de travail. Un des facteurs, ce sont les mutations du capitalisme, les mutations de l'organisation du travail : en passant du fordisme au *lean management* les salariés sont en

* Porte-parole de l'Union syndicale Solidaires.
Entretien réalisé en novembre 2016

fait dans l'auto-exploitation. À cet égard, le régime de l'auto-entrepreneur, de plus en plus utilisé, en est le symptôme : on demande aux salariés d'organiser eux-mêmes leur temps de travail, leur exploitation, mais en leur fixant des cadres tellement contraints qu'ils sont obligés à chaque fois de les déborder ; le nombre de salariés qui font des heures supplémentaires, non payées, non déclarées est de plus en plus important. Avec les taxis Uber, avec les livraisons Deliveroo, etc., les gens travaillent uniquement à la tâche, s'auto-exploitent. Avec la mise en place des forfaits cadres, des forfaits jours, les négociations dans les entreprises évoluent dans le même sens : à chaque fois les limites du temps de travail sont touchées, détricotées ; et au final on se retrouve avec des salariés qui n'arrivent plus à définir quel est le moment où ils sont subordonnés à leur employeur et quel est le moment où ils ne le sont plus. Du coup, les gens ont l'impression d'être exploités en continu. Et tous les nouveaux outils informatiques, téléphoniques vont dans ce sens-là ; à chaque fois on va faire en sorte d'essayer que le salarié, même quand il n'est plus à son poste de travail, même quand il n'est pas en astreinte, même quand il est en vacances, reste mobilisé sur son travail ; il va être mobilisé parce qu'il va recevoir un email ou un coup de téléphone... À chaque fois le cerveau n'est pas libre, il reste collé au travail.

Le *lean management* a été mis en place depuis une vingtaine d'années, dans les entreprises mais aussi dans le secteur public ; il touche donc tous les secteurs. Lean veut dire « maigre » ; concrètement cela veut dire qu'il s'agit de trouver de nouvelles formes d'organisation du travail supprimant les temps faibles dans le travail, éliminant les espaces dans lesquels on peut déployer ses activités ; on demande aux salariés de réfléchir et de trouver les moyens de restreindre eux-mêmes leur temps de pause et d'être de plus en plus efficaces à leur travail. C'est un système qui se développe aussi bien dans les hôpitaux que dans l'industrie automobile ou l'industrie chimique, la fabrication de pneus... , qui transforme en fait le salarié en machine, et qui a des effets désastreux sur les salariés : des études récentes ont

montré que les troubles musculo-squelettiques ont explosé, que les gens souffraient de plus en plus de tendinites, de maladies articulaires.

Cette situation est doublée, notamment dans le secteur privé, par les accords de compétitivité signés par certaines organisations syndicales ; il y en a déjà eu dans l'industrie automobile, par exemple chez Renault ; d'autres sont en cours de négociation. Le premier objectif de ces accords c'est toujours en fait d'augmenter le temps de travail, le temps disponible pour le travail, et donc d'essayer de faire en sorte qu'il y ait plus d'heures supplémentaires qui soient moins payées, plus de possibilité pour déployer le temps de travail tout au long de l'année, et donc de rendre les salariés toujours plus disponibles, sur la durée et à l'intérieur de l'entreprise.

Les travailleurs à temps partiel sont concernés de la même façon. Même lorsque le salarié à temps partiel est en inactivité, il doit rester disponible ; il a l'impression d'être en activité, il n'a jamais l'impression d'avoir du temps libéré. Par exemple dans le secteur du commerce on va demander à des caissières de venir tôt le matin et de revenir tard le soir, les commerces fermant souvent à 21h ou 22h ; la personne qui vient entre ces deux horaires du matin et du soir ne va pas vraiment avoir de temps libre et donc elle reste soumise par une sorte de subordination à son employeur ; même si elle n'est pas au travail elle reste soumise et contrainte par ces horaires de travail.

Il faut donc relativiser les discours sur la diminution globale, générale, du temps de travail. Oui le temps de travail semble avoir globalement diminué, mais il s'agit du temps compté ; le temps qui n'est pas compté a tendance, lui, à augmenter. Le temps contraint, le temps où l'on reste disponible même si on n'est pas sur son lieu de travail, le temps où l'on reste mobilisé par des artifices technologiques augmente mais n'est pas compté ! Il y a beaucoup de temps qui n'est pas décompté mais qui reste disponible pour le travail. C'est cela la finesse du capitalisme d'aujourd'hui : avoir réussi à mobiliser un certain nombre

d'outils en les présentant comme des libertés mais qui en fait sont des contraintes supplémentaires.

Il faut tenir compte de cette réalité dans les revendications sur la durée du temps de travail. Nous revendiquons les 32 heures, mais nous ne pouvons en rester à cette seule revendication de temps horaire de travail. Nous avons un regard critique sur la manière dont se sont mises en place les 35 heures il y a quelques années : la mise en place des 35 heures a permis de répondre au moins partiellement à la question de l'emploi, mais, dans le même temps, du fait des nouvelles organisations du travail, d'une augmentation extrêmement importante de la productivité, elle a donné l'impression aux salariés d'une détérioration forte de leurs conditions de travail. Sarkozy en 2012 a joué sur cet argument.

Nous devons donc demander à la fois la réduction du temps de travail (à 32 heures) mais aussi – en même temps – la remise en cause de l'organisation du travail ; si on continue à réclamer la baisse à 32 heures sans traiter la question de l'organisation du travail et sans faire en sorte qu'on mette à mal le lean management, tous les dispositifs qui ont des conséquences graves pour la santé des salariés, on ne réussira pas à avoir l'adhésion des salariés pour aller vers les 32 heures ils verront le risque d'une nouvelle exploitation de leur corps.

Les travailleurs doivent pouvoir définir eux-mêmes la meilleure organisation de leur travail. Il faudrait, comme à l'occasion des lois Auroux, ouvrir des espaces d'échanges permettant aux travailleuses et aux travailleurs eux-mêmes de discuter de la manière de faire leur travail, de la manière de faire un bon travail, ce qu'ils jugent être un bon travail. Lorsque des millions de voitures sont rappelées, lorsque des accidents importants se produisent dans les hôpitaux, les travailleurs vivent très mal ces situations liées à l'impossibilité, du fait de l'augmentation à tout prix de la productivité, de pouvoir discuter de l'organisation du travail pour développer un travail de qualité.

De façon générale, tout cela pose la question du statut du

salarié. A cet égard, nous pensons que le CPA ne répond pas à la question : c'est une mauvaise réponse à de bonnes questions. Sa construction ressort du bricolage : on a agrégé un certain nombre de dispositifs déjà existants mais insatisfaisants, comme le compte personnel formation qui n' a pas permis une avancée dans la formation des travailleuses et des travailleurs, le compte pénibilité qui est pour nous à l'opposé de ce qu'aurait été une vraie réponse aux questions de pénibilité et d'inégalité par rapport à l'espérance de vie... Agréger dans une même structure des dispositifs non satisfaisants ne peut pas conduire à quelque chose de satisfaisant. Ce bricolage n'est pas à la hauteur des enjeux, d'autant que en plus la question essentielle – c'est-à-dire comment on finance et comment on arrive à construire un dispositif qui réponde à ces situations n'a même pas été posée ; il n'y a quasiment aucun financement disponible pour la réalité de ce CPA.

Nous pensons qu'il faut réfléchir à un nouveau statut du salarié, mais y réfléchir sans mettre de côté tout ce qui a pu exister jusque là en matière de protection sociale, réfléchir sur la question prioritaire : comment on finance le nouveau statut du salarié, qui finance ce nouveau statut, comment on répartit les richesses ; la question fondamentale n'est pas tant de donner des droits mais de les rendre réellement effectifs. Le CPA prétend vouloir donner des droits mais leur effectivité est nulle parce que les moyens pour qu'ils puissent réellement être déployés n'existent pas. Prenons le raisonnement à l'envers, réfléchissons à la question de la répartition des richesses, à la façon de donner des droits réels aux salariés qu'il soient en CDI ou sur des parcours un peu chaotiques comme c'est le cas aujourd'hui pour beaucoup de salariés.

Réfléchissons à l'évolution des allocations chômage, pas en allant dans le sens d'une dégressivité, pas en allant dans le sens d'une plus grande flexibilité, mais en assurant aussi une réelle sécurité pour les salariés, donc en ayant une réflexion qui aille vraiment vers un « plus » social. Envisageons la construction d'un vrai droit social européen qui permette d'aller vers une

harmonisation du temps de travail, des conditions d'organisation du travail au niveau européen.

Et élargissons notre réflexion. Nous travaillons depuis toujours sur les questions du logement, de la santé, de l'égalité, des droits sociaux en général.

Depuis quelques années, la question environnementale nous semble être essentielle. Le combat pour une meilleure répartition des richesses est un combat de longue durée ; mais sur l'environnement, l'évolution du climat, le temps n'est pas disponible ! Si l'on ne réussit pas à répondre aux enjeux, il n'y aura plus de solutions possibles. Et en fait, tout cela est en lien avec le monde du travail : si l'on sort du nucléaire par exemple, ce n'est pas sans conséquence sur le monde du travail ; si on réfléchit aux questions des polluants chimiques, cela a aussi des conséquences pour les salariés du secteur de la chimie. Donc nous devons avoir une réflexion globale.