

RÉFLEXIONS

Réflexions sur le temps de travail

Les employeurs réclament depuis de nombreuses années un allègement des contraintes légales sur l'aménagement du temps de travail. Cette offensive traduit la volonté de modifier la perception culturelle du « temps de travail normal ». Mais qu'est-ce que le temps de travail normal? C'est un des sujets traités par Michèle Ernst Stähli, sociologue, dans sa thèse « La flexibilité du temps de travail: entre autonomie et contraintes » (2003, Université de Marne-la-Vallée), qui retrace l'histoire de la « normalisation » du temps de travail.

Construction d'une norme sociale du temps de travail

Avant l'industrialisation, il n'existait pas de séparation nette entre la sphère de travail et la sphère privée. Les données naturelles avaient une emprise majeure dans l'organisation du temps de travail, généralement irrégulier tant sur la journée que sur l'année. Les saisons et la durée de la lumière journalière (en moyenne 10 heures par jour), les conditions météorologiques et le rythme de croissance de la nature rythmaient le travail. Avec la révolution industrielle, le rapport entre temps et travail s'est en quelque sorte inversé : ce n'est plus le travail (les tâches) qui façonne le temps, mais c'est le temps qui détermine le travail. Il est devenu un moyen pour mesurer le processus de travail, et une ressource économique à exploiter. L'intériorisation par les travailleurs de cette nouvelle organisation et discipline temporelle rend possible la régulation institutionnelle du travail: sa durée et son emplacement sont fixés par des normes juridiques, qui entérinent la frontière entre travail et hors travail. Au fil de l'histoire des rapports de travail modernes, ponctuée de luttes, une représentation de la « journée de travail normale » s'est construite. Le « temps de travail normal » constitue une norme qui recouvre non seulement une réalité vécue par une grande partie des employés salariés, mais qui est surtout devenue une condition désirable, inscrite dans les valeurs et la culture occidentale; il concerne non seulement le monde du travail, mais la

société entière parce qu'il structure les temps hors travail et parce qu'il est le fondement de la plupart des dispositifs de l'État social.

En Suisse

Au 19^e siècle, la Suisse était pionnière en matière de protection des travailleurs: en 1848 déjà, grâce à des luttes sociales, la législation limite le temps de travail à 13 heures par jour. Mais après 1920 et la fixation de la durée maximale du travail hebdomadaire à 48 heures, la loi n'est pratiquement plus intervenue dans ce domaine¹. La Loi sur le Travail s'entend comme un cadre offrant une protection minimale, laissant aux parties du contrat (dans le meilleur des cas, les partenaires sociaux) le soin de négocier des conditions plus favorables. Mais il faut rappeler que les conventions collectives n'ont pas d'obligation légale d'exister. Seule une petite partie des entreprises est prête à négocier avec les syndicats; elles n'y sont pas contraintes et ceux-ci n'ont pas toujours le pouvoir de s'imposer. C'est la raison pour laquelle les conventions collectives contiennent rarement des éléments « révolutionnaires » et s'écartent peu des minimas légaux. D'autant que les pressions exercées par le monde patronal sur les institutions politiques portent leurs fruits: la législation est toujours plus favorable aux employeurs qui ont ainsi obtenu, avec la nouvelle Loi sur le Travail entrée en vigueur en août 2001, encore plus de flexibilité sans avoir eu besoin de céder quoi que ce soit sur la durée du travail.

Temps partiel

Probablement à cause des dispositions législatives très favorables aux exigences de flexibilité des employeurs, la Suisse figure parmi les pays où le travail à temps partiel est le plus développé. Aujourd'hui, l'emploi à temps partiel concerne 55% des femmes et 11% des hommes (pour une moyenne de 30% pour les deux sexes). Il faut préciser qu'une part importante de ces employé-e-s dit souhaiter travailler à un taux supérieur et se trouve donc en situation de sous-emploi. Dans le régime

du temps partiel, la disponibilité des employé-e-s est souvent plus grande (ou perçue comme telle), ce qui en fait, de facto, une modalité du travail flexible. Autre avantage, les heures supplémentaires d'une personne travaillant à temps partiel ne doivent pas être majorées jusqu'à concurrence de l'équivalent d'un plein temps. Le temps partiel est donc particulièrement bon marché pour l'employeur.

L'annualisation du temps de travail (ATT)

Des lois largement favorables pour les employeurs, un temps partiel développé et, dès les années quatre-vingt, l'apparition de nouvelles organisations du travail ont abouti à la situation actuelle: une généralisation de l'annualisation du temps de travail en Suisse. Elle permet à l'employeur de faire varier la durée quotidienne et hebdomadaire du travail de ses employés en fonction de la masse de travail. Le volume de travail est fixé pour chaque individu, mais les moments du travail effectif ne sont connus qu'au cours de l'année, lorsque le travail se présente. La durée du travail peut donc fortement varier selon les jours, les semaines ou les mois. Toutefois, le salaire est généralement payé de manière régulière, selon une moyenne d'heures à fournir par mois.

L'annualisation du temps de travail est souvent présentée comme un modèle win-win. Si les avantages de ce système ultra flexible sont évidents pour l'employeur (ils sont ceux du travail sur appel lorsque le salaire n'est payé qu'au moment où le travail est fait, la garantie de la disponibilité d'un personnel fonctionnel et compétent et l'escamotage des heures supplémentaires, qui sont épongées sur l'année), on peine à voir où se situe l'avantage pour le travailleur. Il est plus juste de parler de modèle win-lose : les risques et les défauts de l'ATT sont surtout supportés par les employés, dont les horaires sont irréguliers et imprévisibles, dont les heures supplémentaires n'ont pas disparu mais deviennent invisibles, puisqu'elles ne sont plus rémunérées en tant que telles.

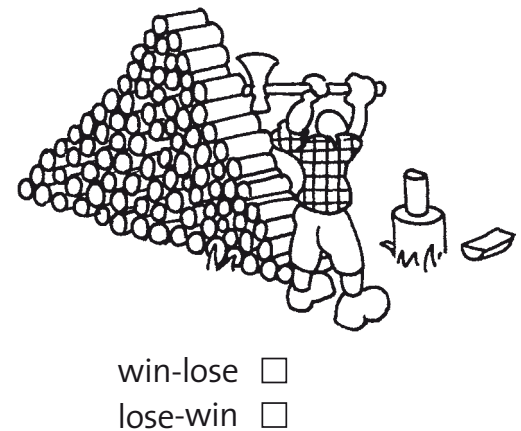
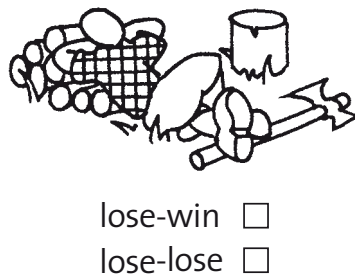
Cet outil d'adaptation du temps de travail au volume de travail, gage de productivité et de rentabilité accrue, se répand d'autant plus que cela évite aux entreprises d'investir dans la recherche et dans la formation de nouveaux collaborateurs lorsque la masse de travail augmente, de s'engager à les garder lorsque celle-ci diminue, tout en leur permettant de répondre instantanément aux variations de l'activité par la planification d'heures supplémentaires pour un coût minimal ou nul, selon les modèles d'annualisation négociés.

Les entreprises communiquent volontiers sur l'introduction de l'annualisation du temps de travail en la présentant comme un aménagement novateur, allant dans le sens des souhaits des salariés, supposés vouloir eux-mêmes plus de flexibilité. Ce type de communication, très médiatisé, qui consiste à confondre sciemment temps contraint et temps choisi, contribue au processus de construction d'une nouvelle norme sociale du temps de travail. • **MIREILLE SENN**

¹ La durée maximale de la semaine de travail en Suisse est de 45 heures ou 50 heures, selon les secteurs.

Jouez avec Impulsions!

Mettez des croix dans les carrés selon la logique ou selon vos aspirations!



SSR RÉFORME DES STRUCTURES

Plus de pouvoir au niveau régional ou central?

PHILIPP CUENI

L'organisation institutionnelle de la SSR a entamé un processus de réforme. Le Conseil d'administration national propose de modifier profondément l'attribution des compétences. Certaines sociétés membres ont résisté. Une décision de principe est attendue pour fin novembre.

«Réforme des structures SRG SSR idée suisse», c'est le titre d'un document brûlant qui a fait l'objet de discussions très vives au sein des organisations institutionnelles de la SSR. Ce titre cache en effet des enjeux politiques de taille. Comment la SSR doit-elle être contrôlée et dirigée à l'avenir? Le pouvoir doit-il être centralisé ou régionalisé? L'ancrage traditionnel des organisations institutionnelles dans le public régional survivra-t-il?

Il ne s'agit pas ici de réformer les structures de l'«entreprise» SSR SRG, mais celles des organes institutionnels et des conseils d'administration; et c'est le Conseil fédéral lui-même qui a défini ce mandat de réforme. Au sein de la SSR, les structures actuelles sont également l'objet de critiques: la répartition des compétences entre le Conseil d'administration et le comité de direction manque de clarté, de même que la répartition entre les orga-

nes régionaux et les organes nationaux. Il en va de même pour la double subordination des directeurs des unités d'entreprise au conseil d'administration régional d'une part, au directeur général national d'autre part.

Centralisation des compétences

Le rapport sur la réforme des structures a été élaboré par la SSR elle-même. Ont participé à ce travail, le conseil d'admi-