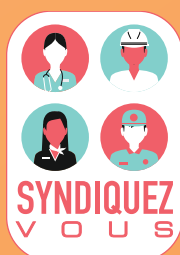




- > Travailler moins,
- > Travailler mieux,
- > Travailler toutes et tous,

C'est possible et urgent!



Les 32 propositions de la CGT pour les 32 heures et la réduction du temps de travail



- | | |
|--|---|
| 1. La réduction du temps de travail sans perte de salaire, c'est possible et bénéfique si on l'organise P4 | 5. La réduction du temps de travail pour préserver l'environnement et transformer la société P12 |
| 2. La réduction du temps de travail n'est ni l'ennemie du salaire ni celle de l'emploi P6 | 6. La réduction du temps de travail pour prendre en compte les évolutions technologiques et instaurer un droit effectif à la déconnexion pour toutes les catégories de salariées P14 |
| 3. La réduction du temps de travail sans perte de salaire, c'est nécessaire pour faire face immédiatement à la crise P9 | 7. La réduction du temps de travail pour réduire la pénibilité et pouvoir partir à la retraite à 60 ans en bonne santé et à taux plein P17 |
| 4. La réduction du temps de travail est un puissant levier de réduction des inégalités femmes-hommes P10 | Conclusion P19 |

Reprenons la main sur la réduction du temps de travail

Les finalités du travail, son organisation, sa durée tout au long de la vie, sont des questions au cœur de l'affrontement capital/travail.

Pour le capital, le travail reste appréhendé comme un coût qu'il faut constamment réduire afin de maximiser toujours plus les profits. Dès lors qu'il est à l'origine de la production des richesses et de la valeur ajoutée produite, le temps passé au travail aurait par ailleurs vocation à être sans cesse augmenté par différents leviers.

Pour cela, le patronat joue sur plusieurs tableaux : l'augmentation du temps de travail dans ses dimensions annuelle, mensuelle, hebdomadaire ; l'explosion de différentes formes de travail à temps partiel ; le recours aux heures supplémentaires ; la multiplication des temps de travail non déclarés ; la recherche continue du recul du droit au départ à la retraite...

Dans le même temps, comme pendant chaque période de crise, la réduction du temps de travail est massivement utilisée par le patronat et le gouvernement à travers la précarité, le chômage, les temps partiels imposés, l'utilisation massive du chômage partiel...

De telles évolutions concourent à une fracturation toujours plus grande de la société et du monde du travail, avec une généralisation de l'insécurité professionnelle permanente, la dégradation des

conditions de travail, des salaires, des traitements, des pensions de retraite, qui ne permettent pas aux travailleuse-s et aux retraité-e-s de vivre décemment.

Pour la CGT, d'autres choix sont nécessaires et possibles, fondés sur l'ambition de la transformation sociale et d'une conception émancipatrice du travail. C'est dans ce sens qu'elle publie ce livret et qu'elle entend mener campagne pour une nouvelle étape de la nécessaire réduction du temps de travail à 32 heures, encadrée, organisée et négociée.

Une nouvelle étape pour :

- permettre à toutes et à tous de travailler par les créations d'emplois nécessaires à la satisfaction des besoins, des emplois de qualité, qualifiés et correctement rémunérés ;
- permettre au monde du travail et à ses organisations syndicales, par la démocratie au travail, par la démocratie sociale, de décider et de reprendre la main sur la manière dont la réduction du temps de travail doit être organisée ;
- créer les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de l'égalité dans l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- permettre aux salarié-e-s de disposer des temps nécessaires pour s'investir sous différentes formes dans la vie de la cité ;

- permettre à toutes et à tous d'accéder, sur le temps de travail, à la formation professionnelle tout au long de la carrière ;
- permettre enfin de révolutionner la manière de travailler, de se déplacer, de produire et de consommer, pour répondre à l'urgence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète et garantissant aux générations d'aujourd'hui et de demain la satisfaction de leurs besoins.

À celles et ceux qui ont toujours prétendu et ne cessent de prétendre que la réduction du temps de travail serait non finançable, les propositions et revendications de ce livret entendent apporter la démonstration contraire.

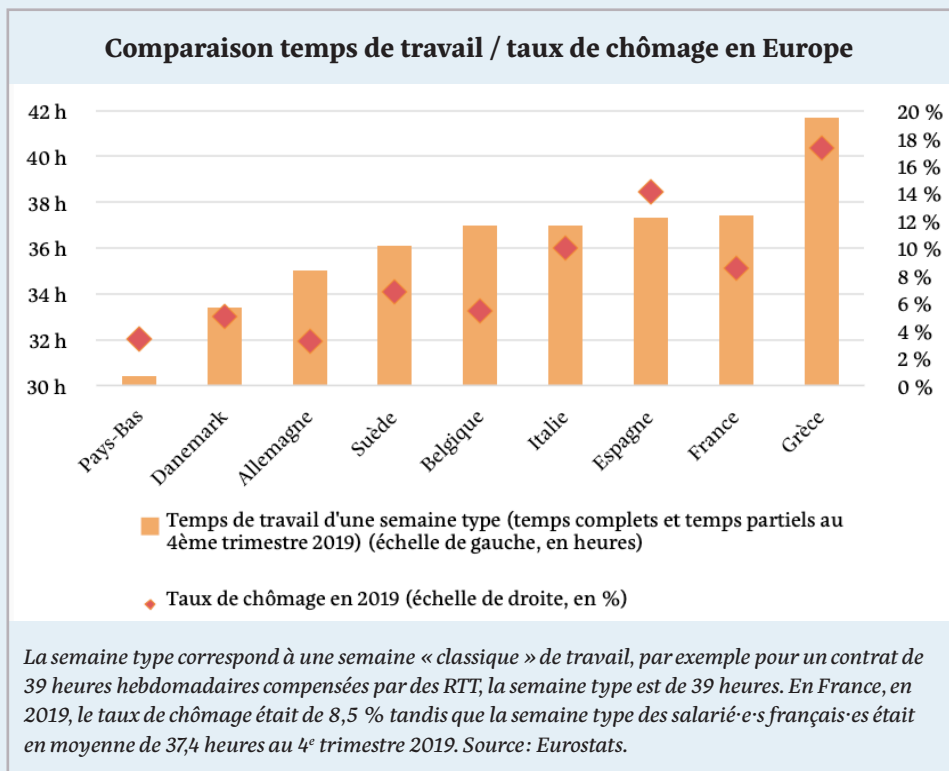
Cette bataille revendicative s'inscrit plus largement dans la construction du nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle.

La CGT appelle les salarié-e-s du privé et du public, les privé-e-s d'emploi, à apporter toute leur contribution à cette campagne pour la réduction du temps du travail et le passage aux 32 heures, et à poser en grand la question : « **La réduction du temps de travail, les 32 heures, vous les voulez comment ?** »

Il s'agit d'apporter une nouvelle pierre à la construction de l'émancipation humaine.

Il s'agit de transformer le travail pour transformer la société.

Comparaisons internationales : pour en finir avec quelques idées reçues



Deux idées sur le temps de travail sont particulièrement tenaces en France :

1. **Les Français·es travailleraient moins que leurs voisin·e·s ;**
2. **La réduction du temps de travail « tuerait » l'économie.**

Les statistiques d'Eurostat donnent pourtant à voir un tableau différent.

NOUS NE TRAVAILLONS PAS MOINS QUE NOS VOISIN·E·S

Premier constat : pour les salarié·e·s (temps plein et temps partiel), la semaine type est de 37,4 heures en France. Ce nombre est systématiquement inférieur chez nos voisin·e·s ; 37,3 en Espagne, 37 en Italie et Belgique, 35 en Allemagne et 30,4 aux Pays-Bas ! Il est non seulement faux de dire que nous

travaillons moins, mais c'est même l'inverse !

IL Y A UNE RELATION INVERSE ENTRE TEMPS DE TRAVAIL ET CHÔMAGE

Deuxième constat : les pays où le temps de travail est le plus faible sont aussi ceux qui affichent le taux de chômage le plus faible !

La réduction du temps de travail est bien un instrument de lutte contre le chômage. Le problème est que cette réduction est « sauvage » dans les pays concernés (près de 50 % de temps partiels aux Pays-Bas, « mini-jobs » et temps partiel subi en Allemagne), ce qui justifie d'autant une réduction coordonnée pour tou·te·s comme nous le revendiquons.

La réduction du temps de travail, une question posée au niveau mondial

Contrairement à ce que cherchent à faire croire patronat et organisations politiques réactionnaires, la réduction du temps de travail n'est en rien une lubie française. Elle constitue même un sujet d'ampleur mondiale. Quelques exemples en la matière :

En **ALLEMAGNE**, le président du syndicat IG Metall s'est prononcé en 2020 pour les 32 heures.

C'est également en Allemagne qu'en 2013 un appel de plus de 100 économistes et acteur·rice·s du mouvement social s'est positionné en faveur de la semaine de 30 heures, au titre notamment de la lutte contre le chômage.

En **GRANDE-BRETAGNE**, le leader du Parti travailliste a pris position en 2019 pour le passage à la semaine de 4 jours et aux 32 heures, sans perte de salaire.

En **ESPAGNE**, en mars 2021, le gouvernement a décidé d'engager une expérimentation de la semaine de 4 jours, à 32 heures avec maintien des salaires. Cette expérience doit porter sur 200 entreprises et plusieurs milliers de salarié·e·s.

Le mouvement « 4dayweek » mène campagne pour la réduction du temps de travail en **NOUVELLE-ZÉLANDE**, en **GRANDE-BRETAGNE**, aux **USA** et en **IRLANDE**.

En octobre 2020, le comité exécutif de **LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS** s'est exprimé en ce sens : « *La CES demande un agenda afin de coordonner les négociations pour une réduction de la semaine de travail sans réduction de salaire et des dispositions pour un contrôle du temps de travail, de la qualité de la vie professionnelle et de la sécurité des revenus en cas de maladie.* »

Chômage et travail supplémentaire massifs : l'absurde réalité actuelle

Si la durée légale du temps de travail en France est fixée à 35 heures hebdomadaires, la durée habituelle moyenne par salarié·e est de 39 heures et celle des travailleur·se·s à temps partiel de 23,5 heures. 24 % des cadres travaillent entre 45 et 48 heures, et 23 % travaillent 49 heures et plus par semaine. **Le nombre annuel d'heures supplémentaires est évalué à au**

moins 800 millions, soit l'équivalent de 500 000 emplois à temps plein.

Dans le même temps, temps partiel et chômage sont des réalités massives.

20 % des salarié·e·s sont à temps partiel, en très grande majorité des femmes (80 %).

60 % des travailleur·se·s à temps partiel le subissent et souhaiteraient exercer leur activité à temps plein.

Plus de 500 000 salarié·e·s sont en intérim avec une durée moyenne de mission inférieure à deux semaines.

En tout, ce sont 6 millions de personnes qui sont privées d'emploi sans aucune activité ou avec une activité réduite.

Le « travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous » prend donc tout son sens au regard de la situation actuelle.

1. La réduction du temps de travail **sans perte de salaire, c'est possible et bénéfique** si on l'organise

Objet constant de luttes sociales, la réduction du temps de travail a été un processus régulier jusqu'aux lois Aubry sur les 35 heures (1998-2000) qui sont la dernière avancée nationale en la matière.

Depuis une vingtaine d'années, le temps de travail stagne – voire augmente. C'est une période intrusive dans l'histoire, d'autant plus aberrante que le chômage demeure massif.

Si les 35 heures ont permis la création d'au moins 350 000 emplois directs, elles se sont aussi traduites dans de nombreux secteurs par une intensification du travail et une stagnation salariale, faute d'un cadre légal suffisamment contraignant pour les employeurs et de droits nouveaux pour les salarié·e·s. L'annualisation du temps de travail a contribué à priver de nombreux travailleur·se·s de la maîtrise de leur temps.

Toutes les lois sur le temps de travail ont prévu des dérogations, instituant ainsi une norme tout en limitant sa portée. Les questions du cadre légal et des pouvoirs d'intervention des salarié·e·s sont donc déterminantes. Le temps de travail, sa durée, son organisation, comme ils l'ont toujours été, sont d'abord une question de rapport de force.

Dans un contexte politique qui lui est favorable, si le patronat combat obstinément la réduction du temps de travail, c'est pour empêcher une appropriation sociale des richesses produites par le monde du travail.

Plutôt que la baisse du temps de travail et une utilisation des gains de productivité au profit des salarié·e·s, le patronat encourage le travail supplémentaire de certain·e·s pour ne pas augmenter les salaires de toutes et tous, et pouvoir ainsi continuer à rémunérer toujours

plus le capital. Dans la même logique, il a aussi recours à des formes autoritaires de réduction du temps de travail : temps partiel imposé ; fragmentation du temps de travail ; modulation en fonction des évolutions de l'activité...

En répartissant le temps de travail de manière inégalitaire et en fonction de ses seuls intérêts, le patronat n'agit pas réellement pour réduire le chômage de masse et la précarité, parce qu'ils lui permettent de faire pression sur les salaires. Le temps de travail, sa répartition et son organisation constituent donc bien un enjeu de répartition des richesses produites et de transformation sociale.

C'est pourquoi la nouvelle étape de réduction du temps de travail sans perte de salaire que propose la CGT doit être encadrée par la loi, se traduire obligatoirement par des créations d'emplois et prendre en compte une meilleure orga-



nisation du travail négociée avec les salariées et leurs syndicats.

La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. C'est en libérant la parole des salarié·es sur leur travail, en leur donnant de nouveaux droits d'intervention en lien avec leur organisation syndicale, qu'on contribuera à éviter les dérives observées lors de la mise en place des 35 heures, par exemple

dans les secteurs des services, de l'industrie ou à l'hôpital public.

Dans cet objectif, sur la base d'un cadre législatif fort, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salarié·es de s'y épanouir. Parce qu'elles impactent d'abord leur vie, les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail doivent être déterminées par celles et ceux qui produisent les richesses.

En France, dans le monde, les 32 heures, la semaine de 4 jours, sont déjà une réalité

L'ENTREPRISE BOSCH REXROTH VÉNISSIEUX (Rhône) est à 32 heures depuis vingt-deux ans, avec 100 embauches réalisées. **L'ENTREPRISE INFORMATIQUE WELCOME TO THE JUNGLE** est passée à la semaine de 4 jours sans perte de salaire en 2019, avec

des embauches tout en conservant le même niveau de productivité. En 2017, **L'ENTREPRISE LOVE RADIUS** (Var) est passée à la semaine de 4 jours sur une partie de l'année. Aux États-Unis, **PLUSIEURS ENTREPRISES DU SECTEUR INFORMATIQUE** ont des cy-

cles de travail basés sur 4 jours et/ou 32 heures par semaine.

CHEZ TETRA PAK-PAPETERIES DE DIJON (Côte-d'Or), les salariés en équipes postées sont aux 32 heures depuis 1998, passage qui s'est effectué avec maintien des salaires et 30 créations d'emplois.

La vérité des chiffres

Actuellement, les incitations à travailler plus sont importantes. Cela se traduit par un nombre massif d'heures supplémentaires, estimé à au moins 800 millions, soit l'équivalent de 500 000 emplois à temps plein. Pour les finances publiques, cela représente un manque

annuel de 2,3 milliards d'euros pour la Sécurité sociale (exonérations non compensées) et de 2,7 milliards pour l'État au titre de l'exonération d'impôt sur le revenu, incluant environ 500 millions d'exonération forfaitaire de 1,50 € par heure pour les entreprises de moins de 20 salarié·e·s.

Le montant total de ces mesures s'élève donc à 5 milliards d'euros (chiffres pour l'année 2021 selon l'annexe 5 du PLESS). **À titre de comparaison, une telle somme pourrait permettre de créer environ 100 000 emplois publics, par exemple pour les hôpitaux...**

32

propositions de la CGT

pour les 32 heures et la réduction du temps de travail

1 Pour produire un effet massif de baisse du chômage et d'augmentation du pouvoir d'achat, une nouvelle étape de réduction du temps de travail avec un cadre légal à 32 heures sans baisse de salaire et avec obligation de créations d'emplois

2 Des droits et des pouvoirs nouveaux pour les salarié·e·s permettant, sur la base du cadre légal, de déterminer les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail: augmentation des droits et moyens des élu·e·s et mandaté·e·s du personnel; droit des IRP au recours suspensif en cas de non-respect des règles et procédures; création de comités interentreprises donneurs d'ordre/sous-traitants; droits de réunion collective renforcés

2. La réduction du temps de travail **n'est ni l'ennemie du salaire ni celle de l'emploi**

Contrairement à ce que veulent faire croire le patronat et les partisan·es du « travailler plus pour gagner plus », la réduction du temps de travail n'est en rien nuisible à l'activité économique et au pouvoir d'achat. C'est même tout l'inverse ! C'est d'autant plus vrai si la réduction du temps de travail s'accompagne d'une transformation du travail, plaçant l'humain·e au centre pour lui redonner du sens, maîtriser son contenu, son organisation et sa finalité.

Depuis le début des années 1980, parmi les 5 meilleures années pour le secteur marchand, 3 se situent dans la période 1998-2002 (celle de mise en œuvre des 35 heures) si l'on retient la croissance comme critère, et 4 si l'on retient les créations d'emplois comme critère.

Selon l'Insee, les 35 heures sont à l'origine de gains de productivité de 4 à 5 % pour les entreprises. Suite aux 35 heures, la France se place au 2e rang mondial pour la productivité horaire du travail (devant les États-Unis, l'Allemagne, le Japon, le Royaume-Uni, l'Italie...) et à 20 %

au-dessus de la moyenne européenne. La Norvège bat quant à elle tous les records de productivité avec une durée du travail parmi les moins élevées en Europe !

Le temps personnel accru par la réduction du temps de travail est lui-même créateur de besoins et donc facteur d'emplois : les 35 heures ont permis un fort développement de l'économie de la culture, des loisirs et du tourisme, avec de nombreuses créations d'emploi. C'est ce motif que la Première ministre de Nouvelle-Zélande a mis en avant en mai 2020 pour défendre l'idée de la semaine de 4 jours.

La robotisation, le développement de l'intelligence artificielle sont des facteurs de gains de productivité qui, plutôt qu'au service d'une rémunération accrue du capital, doivent être mis à celui de l'amélioration des conditions de travail, de la réduction du temps de travail, de la formation professionnelle, de l'augmentation des salaires.

Comme pendant la crise de 2009 avec le refinancement des banques par l'argent

public, les sommes colossales débloquées par les pouvoirs publics pour soutenir les entreprises dans le contexte pandémique (plus de 400 milliards en intégrant les prêts garantis) démontrent que les moyens existent pour financer des choix politiques.

Plutôt que celui du soutien inconditionnel au patronat, la CGT se prononce résolument pour des aides publiques dont les modalités d'utilisation doivent être contrôlées et conditionnées à la baisse du temps de travail, à l'augmentation des salaires, à la reconnaissance des qualifications, au maintien et à la création d'emplois.

Baisser le temps de travail de manière forte et organisée, comme l'ont déjà démontré les 350 000 emplois directs créés par les 35 heures, c'est aussi permettre à des centaines de milliers de privés d'emploi d'y accéder ou d'en retrouver un, et c'est ainsi réduire les inégalités, permettre la satisfaction des besoins et donc stimuler l'activité économique.

La réduction du temps de travail, c'est bon pour les salaires et l'efficacité économique

L'ENTREPRISE FRANCILIENNE DE RECYCLAGE YPREMA est passée en 1997 aux 35 heures et à la semaine de 4 jours avec maintien de salaire. Cette évolution a eu des effets positifs sur la productivité et sur la pénibilité pour les équipes de production. L'entreprise envisage de passer à 32 voire 30 heures, toujours dans l'objectif d'améliorer l'efficacité du travail.

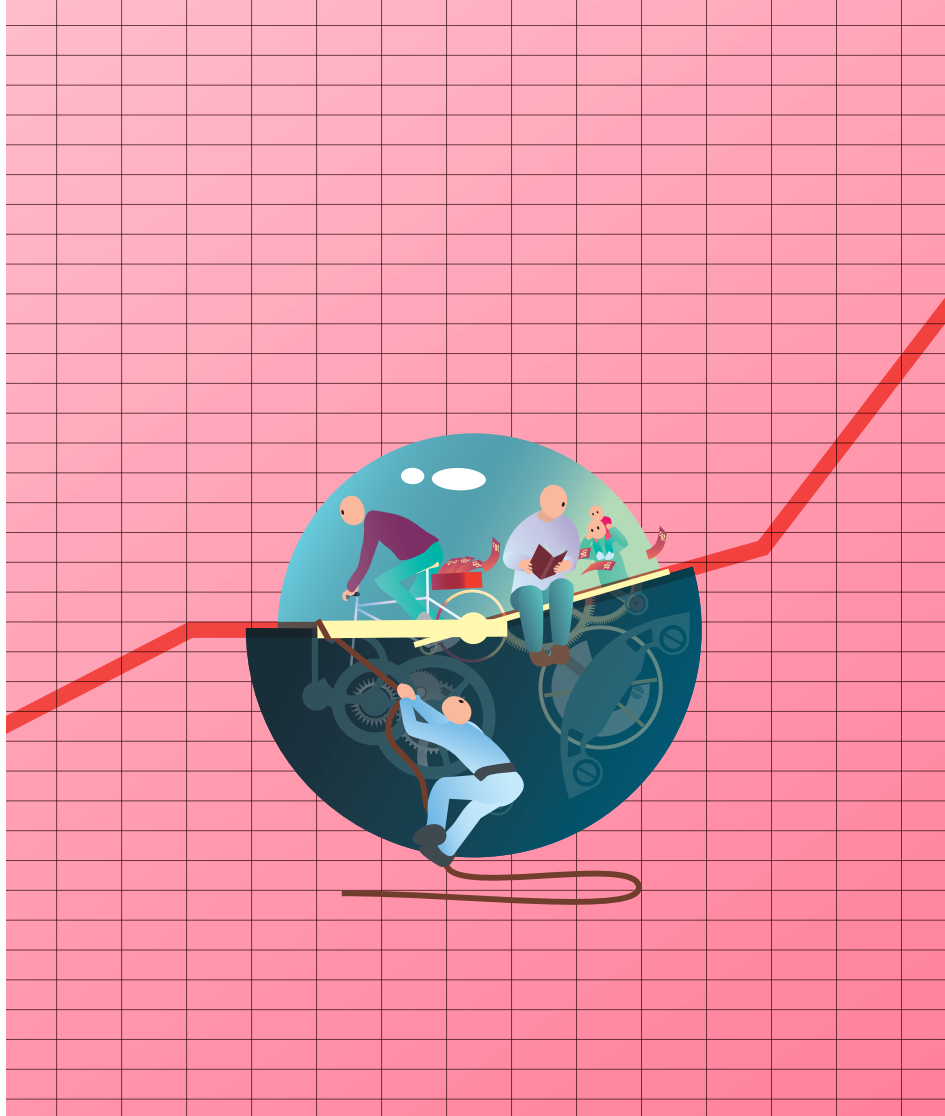
LA CGT COMMERCE revendique

qu'une partie des marges générées par la robotisation dans la grande distribution soit affectée à la baisse du temps de travail, à une meilleure rémunération, notamment les temps partiels, et à la formation des salarié·e·s dont les tâches disparaissent du fait des évolutions technologiques.

En janvier 2021, un accord – signé par la CGT – a acté le passage aux

32 heures sans perte de salaire dans **L'ENTREPRISE DE VENTE EN LIGNE LDLC**.

En Nouvelle-Zélande, **LA SOCIÉTÉ DE GESTION PERPETUAL GUARDIAN** applique depuis 2018 la semaine de 4 jours avec un résultat résumé comme « le modèle 100-80-100 » : 100 % de productivité pour 80 % de temps de travail avec 100 % du salaire.



32

propositions de la CGT

pour les 32 heures et la réduction du temps de travail

3 Pour financer la baisse du temps de travail sans perte de salaire, il faut imposer le contrôle, la réorientation et la conditionnalité des aides publiques massives actuellement versées au patronat de manière permanente sans contrepartie sur l'emploi et les salaires

4 Les conditions de création des gains de productivité et leur utilisation doivent entrer dans le champ de compétence des instances représentatives des personnels

5 La mise à contribution du capital et de ses revenus pour participer au financement d'une nouvelle phase de réduction du temps de travail

6 Une politique salariale de rupture avec l'austérité passant par une autre appropriation de la valeur ajoutée produite et par la réorientation des aides publiques massives consacrées à encourager le travail supplémentaire (plus de 5 milliards d'euros). Ces moyens budgétaires pourraient à la fois financer des revalorisations dans le secteur public et des mécanismes d'incitation aux augmentations de salaire dans les entreprises (proposition CGT de modulation de l'impôt sur les sociétés en fonction notamment de la politique salariale des entreprises)

La vérité des chiffres

Avec certes bien des imperfections dans la mise en œuvre, le coût net du passage aux 35 heures, c'est-à-dire notamment en prenant en compte les économies sur l'assurance chômage, est évalué à 3 milliards d'euros, pour environ

350 000 emplois directs créés. Pour un coût brut beaucoup plus élevé (20 milliards par an contre 12,5 pour les lois Aubry), le CICE, dispositif n'imposant aucune contrainte aux employeurs, aurait au maximum permis

de créer ou préserver 100 000 emplois. **Autrement dit, baisser le temps de travail par la loi plutôt que de faire des cadeaux au patronat a permis de créer 3,5 fois plus d'emplois pour un coût près de 2 fois moins important.**

« Un pognon de dingue » disponible pour d'autres choix

Les politiques de casse sociale et d'austérité mises en œuvre ont notamment conduit à ce que les détenteurs du capital engrangent des

masses financières toujours plus colossales. Un seul exemple : **la fortune des milliardaires français-es a augmenté de 439 %**

entre 2009 et 2020. Ces dernières cumulent désormais 442,9 milliards de dollars, soit 138,6 milliards de plus qu'en 2019.

La productivité au cœur de l'affrontement capital/travail : 5 questions/réponses

I/ Qu'est-ce que la productivité ?

La productivité correspond au rapport entre les moyens mis en œuvre et le résultat obtenu, par exemple « *X pièces produites par heure de travail* ». La productivité peut s'exprimer en biens et services ou bien en termes monétaires. La productivité dépend alors du prix de vente du bien, ce qui ne relève pas entièrement du travail effectué.

II/ Comment se situe la France par rapport aux autres pays ?

Pour les comparaisons intersectorielles ou internationales, c'est la productivité en termes monétaires qui est utilisée.

La France figure parmi les pays les plus productifs au monde. Ainsi, la productivité horaire de la France s'élevait en 2019 à 67,50 \$, près de 25 % de plus que la moyenne de l'OCDE (54,50 \$) et de l'Union européenne à 28 (54,30 \$). C'est mieux que ses voisins allemands (66,40 \$), britanniques (58,30 \$), italiens (53,50 \$) et espagnols (52,50 \$).

III/ Comment peut-on obtenir des gains de productivité ?

La production d'un bien ou d'un service relève quasiment toujours d'une combinaison entre du travail et des outils de production. Or il est très difficile de pouvoir isoler ce qui dépend du travail et de la qualité des outils de travail.

De fait, des outils plus perfectionnés peuvent aider au travail et donc améliorer la productivité – comme l'a fait l'informatique par exemple.

La productivité peut également être augmentée en améliorant l'organisation du travail et/ou les conditions de travail. En effet, des travailleur·se·s dans de meilleures dispositions peuvent être plus productif·ve·s pour de multiples raisons, à commencer par une meilleure santé. C'est le pari fait par certains pour la réduction du temps de travail.

Les gains de productivité peuvent aussi être le résultat de nouvelles machines ou nouveaux procédés qui visent à une intensification du travail. Ici l'augmentation de la productivité se fait au détriment des conditions de travail.

IV/ Qui bénéficie des gains de productivité ?

Pour le patronat, la productivité est importante relativement à ses concurrents. En effet, une entreprise plus productive emploie moins de moyens pour produire, elle peut donc vendre à des prix plus bas ou avoir une marge plus élevée.

L'augmentation de la productivité peut se traduire par des suppressions d'emplois ou une réduction des

embauches, la quantité de travail nécessaire étant moindre si la demande ne s'est pas accrue autant que les gains de productivité.

De façon générale, on assiste à un conflit et une mise en concurrence entre le travail et du capital (les machines) avec un effet de substitution entre les deux au profit du plus productif. Or l'humain·e a des limites physiques et physiologiques que la machine ne connaît pas. La concurrence est donc faussée d'entrée.

Lorsque le gain de productivité est attribué au capital, c'est toujours le détenteur de ce capital qui en profite. Le problème ne vient pas intrinsèquement de l'augmentation de la productivité liée à l'utilisation de plus de capital (machines) mais à l'inégale répartition de ces gains de productivité, accaparés par les capitalistes. Pour les salarié·e·s, les gains de productivité peuvent être bénéfiques, s'ils ne résultent pas d'une intensification du travail et s'ils permettent d'augmenter les salaires ou de baisser le temps de travail. De fait, la période 1950-1970 correspond à une situation où la productivité était élevée, où les salaires suivaient cette tendance et où le chômage était faible. C'est dire l'importance de la question de la répartition des gains, et du rôle de l'action syndicale sur celle-ci.

V/ Faut-il nécessairement viser l'augmentation de la productivité ?

L'augmentation de la productivité est une bonne chose dans la mesure où elle permet de produire plus avec autant d'efforts fournis, ou bien de produire autant en fournissant moins d'efforts. La tendance est évidemment à produire toujours plus mais les impératifs écologiques amènent à se poser la question du chemin à prendre sur ce point.

Pour être réellement bénéfique au plus grand nombre, il faut que l'augmentation de la productivité se traduise par une baisse du temps de travail et une augmentation des salaires, à commencer par les plus bas pour réduire les inégalités.

Conclusion

La réduction du temps de travail pose ici la question des besoins comme un préalable à la question du travail nécessaire pour les satisfaire et du partage équitable de ce travail. À l'inverse, le capitalisme actuel cherche à créer le besoin pour ensuite créer un « marché » et écouler sa marchandise plutôt que de répondre aux besoins existants.

Ce qui importe, c'est donc comment sont partagés ces gains de productivité, partage qui dépend du rapport de force entre l'État, les entreprises et les salarié·e·s.

Tout doit donc être fait pour donner plus de poids aux salarié·e·s afin d'assurer un partage juste et efficace des gains de productivité.

3. La réduction du temps de travail **sans perte de salaire, c'est nécessaire pour faire face immédiatement à la crise**

La pandémie du Covid-19 a déclenché une nouvelle phase de profonde crise sociale et économique révélatrice des tares structurelles du système capitaliste. Elle se traduit notamment par la multiplication des plans de licenciements, la dégradation des conditions de travail et la mise sous tension des services publics, notamment à l'hôpital.

Encadrée et financée efficacement, la réduction du temps de travail peut apporter des réponses de progrès aux difficultés de la période.

Cela suppose des choix politiques et budgétaires forts: l'argent public et les profits accumulés doivent-ils servir à financer les emplois et développer les compétences et qualifications, ou à subventionner des licenciements et à augmenter les dividendes des actionnaires et principalement des fonds de pension ?

La réduction du temps de travail est une alternative au chômage et à la perte de qualifications.

Depuis plusieurs décennies, les gouvernements qui se succèdent ne cessent de consentir des baisses d'impôts et de cotisation aux entreprises en espérant, sans contrainte, qu'elles sauvegardent les emplois. Force est de constater l'échec cuisant de cette stratégie qui n'est pourtant pas remise en cause.

Il serait plus pertinent et efficace de mener une politique ambitieuse de réduction du temps de travail afin de préserver et créer massivement des emplois!

Dans les entreprises qui connaissent une baisse d'activité, la réduction du temps de travail sans perte de salaire est une alternative bénéfique aux licenciements, singulièrement dans les secteurs appelés à connaître une reprise de l'activité.

Les contraintes sanitaires, la pression sur la production, le recours au travail à domicile et le développement massif du télétravail dégradent fortement les conditions de travail dans de nombreux secteurs. La réduction du temps de travail sans perte de salaire est donc aussi une nécessité immédiate pour la santé des travailleuses par la baisse de la durée de travail.

Enfin, dans un contexte où les services publics sont particulièrement sollicités et où le criant manque d'emplois publics est mis en lumière, la réduction du temps de travail sans perte de salaire peut permettre à la fois d'arrêter la folle inflation des heures supplémentaires et de créer les emplois nécessaires en réduisant ainsi le chômage. Cela nécessite de revaloriser fortement les carrières, comme l'appelle par ailleurs la baisse du nombre de candidats aux concours de la fonction publique.

La vérité des chiffres

Dans le contexte pandémique, ceux-là mêmes qui n'ont cessé ces dernières années de décrier la dépense publique ont su trouver des moyens budgétaires considérables pour soutenir les entreprises: **56 MILLIARDS** de report du versement de la part patronale des cotisations sociales et de crédits d'impôts; **31 MILLIARDS** pour le chômage partiel; **21 MILLIARDS** d'aides directes; **8 MILLIARDS** pour un fonds de solida-

rité aux TPE et indépendant-e-s; **5 MILLIARDS** d'aides à l'exportation (chiffres à fin 2020). Auxquels s'ajoutent **300 MILLIARDS** de prêts garantis par l'État... Pour l'essentiel, ces sommes colossales ne font pas l'objet de contreparties demandées aux entreprises notamment sur le maintien de l'emploi. Ce sont donc aujourd'hui des dizaines de milliards d'euros d'argent public, financés par l'impôt et

par la dette, qui sont versés au patronat sans que celui-ci soit tenu de s'engager à maintenir les emplois. S'agissant des entreprises du CAC 40, qui ont toutes bénéficié d'aides publiques, une part de ces sommes alimente déjà la spéculation boursière et la rémunération des actionnaires (30 milliards de dividendes en 2020), bien que ces entreprises aient annoncé **60 000** suppressions d'emploi dont **15 000** en France.

32

propositions de la CGT

pour les 32 heures et la réduction du temps de travail

8 Les aides d'urgence aux entreprises (en particulier le chômage partiel) doivent être conditionnées au maintien de l'emploi et des salaires, à l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail, et au gel des dividendes. Ces aides publiques pourraient notamment contribuer au maintien des emplois par des mécanismes de financement incitant à la réduction du temps de travail avec maintien de salaire

9 Un droit de veto du comité social et économique (CSE) doit être instauré sur l'utilisation des aides publiques. Il s'agit aussi de bien cibler les entreprises en difficulté et d'empêcher les effets d'aubaine conduisant à ce que les aides alimentent les profits et la spéculation boursière

10 En tant qu'employeurs et garants de la réponse aux besoins de service public, l'État et les employeurs publics doivent, par la réduction du temps de travail avec maintien de salaire accompagnée d'une politique de revalorisation salariale, engager une politique massive de créations de postes dans les services publics

En France, dans le monde, la RTT, elles et ils la revendiquent, elles et ils la gagnent

À **AIRBUS NANTES** (44), la CGT a obtenu le passage aux 32 heures pendant le premier confinement, avec des effets bénéfiques tant pour les conditions de travail que pour la productivité.

À **FIGEAC AÉRO** (12), la CGT met en avant la réduction du temps de travail comme alternative au plan de suppressions d'emploi de la direction, avec un potentiel de dizaines d'emplois correspondant aux heures supplémentaires.

À **SAFRAN CHÂTELLERAULT** (86), pour prendre en compte les

contraintes sanitaires, la CGT a gagné une augmentation du temps de pause compris dans le temps de travail.

À **L'HÔPITAL PUBLIC**, la CGT Santé évalue le stock d'heures supplémentaires ni payées ni récupérées à 10 millions de jours, soit l'équivalent de 50 000 emplois: un début de réponse au besoin de 100 000 emplois supplémentaires pour répondre aux besoins de l'hôpital!

La **CGT FONCTION PUBLIQUE** mène la campagne « 10 % pour

la Fonction publique »: 10 % de baisse du temps de travail; 10 % d'augmentation des salaires; 10 % de création de postes.

En Grande-Bretagne, **LE GROUPE DE RÉFLEXION AUTONOMY** propose que les travailleur·se·s du secteur public passent à la semaine de 32 heures sans perte de salaire, pour un coût évalué à 9 milliards de livres sterling par an. Ce budget serait équivalent à celui du chômage partiel mis en place pour préserver des emplois, et permettrait de créer un demi-million d'emplois.

4. La réduction du temps de travail est un puissant levier de réduction des inégalités femmes-hommes

32

propositions de la CGT

pour les 32 heures et la réduction du temps de travail

11 Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes, un accès égal aux postes à responsabilité, la revalorisation des métiers à prédominance féminine

Les temps partiels enferment les femmes dans la précarité, avec des amplitudes horaires dignes de cadres supérieures mais des salaires inférieurs au seuil de pauvreté! Les femmes subissent également des carrières discontinues puisque ce sont majoritairement elles qui sont contraintes de s'arrêter ou de travailler à temps partiel pour élever les enfants ou prendre en charge les personnes âgées ou dépendantes.

Dans une perspective de progrès pour toutes et tous, baisser le temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la vie entière, c'est permettre à toutes et tous de travailler à temps plein tout en assumant sa parentalité. L'enjeu est de permettre à toutes et tous d'articuler vie privée et vie professionnelle.

LE PREMIER FACTEUR D'INÉGALITÉ FEMMES HOMMES EST LE TEMPS DE TRAVAIL:

ÉCARTS SALARIAUX: selon l'Insee, la différence de temps de travail est la première cause des 28 % d'écart salariaux

entre hommes et femmes. Ceci se répercute ensuite sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre hommes et femmes.

TAUX D'ACTIVITÉ: celui des femmes de 25-54 ans est inférieur de 10 points à celui des hommes.

LE TEMPS PARTIEL EST TRÈS FÉMININ: près de 30 % des femmes travaillent à temps partiel (moins de 8 % des hommes) et 80 % des salarié·e·s à temps partiel sont des femmes.

SOUS-EMPLOI (TEMPS PARTIEL IMPOSÉ): près de 10 % des femmes sont en situation de sous-emploi, contre 4 % des hommes, pour une durée hebdomadaire moyenne de 17 heures.

TRAVAIL DE NUIT: le nombre de femmes travaillant la nuit a doublé en vingt ans;

LA PRÉSENCE D'ENFANTS CHANGE SURTOUT LES COMPORTEMENTS D'ACTIVITÉ DES FEMMES: une femme sur deux (et seulement un homme sur neuf) a réduit ou arrêté son activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant.

PARTAGE DES TÂCHES DOMESTIQUES: les tâches ménagères sont

assumées à 80 % par les femmes, réalité qui doit amener à considérer avec beaucoup de réserve la notion de temps partiel « choisi », qui dissimule souvent une inégale répartition des tâches domestiques.

TRAPPES À BAS SALAIRES: les temps partiels imposés et les politiques d'exonération de cotisations sociales agissent comme des trappes à bas salaire (en particulier dans les secteurs massivement féminins) et conduisent à l'accroissement du nombre de travailleuses pauvres.

UN CADRE PLUS CONTRAIGNANT EST INDISPENSABLE EN MATIÈRE DE TEMPS PARTIELS

Pour mettre fin au temps partiel court, la loi de 2013 a introduit un seuil minimal de 24 heures hebdomadaires mais avec des possibilités de dérogations. En 2019, le bilan de la négociation collective montre que 93 accords de branche sur le temps partiel ont été signés depuis 2013 (concernant 90 % des salarié·e·s à temps partiel des 31 branches employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel). **Mais la plupart de ces accords de branche prévoient des durées minimales de temps partiel inférieures aux 24 heures** (seuls 10 fixent cette durée à 24 heures).

Pour la CGT, dans le cadre de son projet revendicatif de nouveau statut du travail salarié, le temps partiel n'est concevable que sous la forme d'une possibilité reconvenue pour les salarié·e·s qui le souhaitent avec garantie au retour possible à l'emploi à temps complet. Toute autre forme de travail à temps partiel doit être considérée comme une réduction du temps de travail imposée et donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé.

LE CONGÉ PARENTAL, UNE AUTRE SOURCE D'INÉGALITÉS

98 % des allocataires du congé parental indemnisé sont des femmes. Dans de nombreux cas, elles se retrouvent fragilisées au plan professionnel, reprenant difficilement un emploi après de longues périodes d'interruption.

La prise du congé parental s'avère très inégalitaire en France: compte tenu des différences de rémunération entre les hommes et les femmes, ce sont le plus souvent ces dernières qui mettent leur carrière entre parenthèses.

Le gouvernement a annoncé à l'automne 2020 l'allongement du congé paternité, le faisant passer de 11 à 25 jours auxquels viennent s'ajouter les 3 jours de congé de naissance qui deviendraient obligatoires (dus par l'employeur à toute salarié·e), soit un total de 28 jours. Cette décision est une première étape vers la satisfaction de la revendication portée de longue date par la CGT d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant plus long, obligatoire et rémunéré à 100 %.

Permettre une parentalité partagée, assurer une prise en charge des enfants dès le plus jeune âge, gagner l'égale répartition des tâches familiales et éducatives constitue des enjeux cruciaux pour faire évoluer les conditions d'accès à l'emploi à temps plein, réduire les inégalités sociales et professionnelles, et mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes.

UN FACTEUR DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

L'engagement d'une nouvelle phase de la réduction du temps de travail doit permettre de débattre et de progresser quant aux conditions d'exercice de la parentalité (dans la petite enfance comme dans le parcours scolaire), à la question des aidant·e·s familiaux·les, ou aux moyens de favoriser l'activité associative ou citoyenne de toutes et tous.

La baisse du temps de travail sur la base de 32 heures hebdomadaires, c'est:

- permettre aux femmes à temps partiel d'accéder à un temps plein;
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la famille.

Les 35 heures ont fait évoluer la répartition des tâches domestiques

Le passage aux 35 heures « a modifié le temps moyen passé sur les tâches domestiques », qui a augmen-

té de 12 minutes par jour chez les hommes, explique l'économiste Ariane Pailhé, directrice de recherche à

l'Institut national d'études démographiques (Ined) et coautrice d'une étude sur le sujet (2020).

12 Pénaliser financièrement le recours aux emplois en CDD, intérim ou à temps partiel, et assimiler tout emploi à un temps plein pour déterminer les conditions d'accès aux droits sociaux (Sécurité sociale notamment)

13 Supprimer les exonérations de cotisations patronales, rendre obligatoire leur paiement sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salarié·e·s

14 Garantir un temps de travail minimum effectif de 24 heures par semaine sans possibilité de dérogation et appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salarié·e·s à temps partiel que pour ceux à temps plein

15 Instaurer une indemnité de temps partiel

16 Le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail et toute coupure de plus de deux heures dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire

17 Allonger les congés de paternité et de maternité, et le congé parental

18 Développer un service public de proximité d'accueil des jeunes enfants, financièrement accessible à toutes et tous, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans



5. La réduction du temps de travail **pour préserver l'environnement et transformer la société**

Notre temps de travail a un impact direct sur notre environnement et notamment sur le réchauffement climatique. Cela s'explique par les déplacements quotidiens en voiture, mais également par la production de biens de consommation. Moins travailler permettrait de réduire notre utilisation de ressources.

À titre d'exemple, une journée de travail en moins ferait automatiquement baisser les déplacements et donc l'empreinte carbone, mais aussi la consommation énergétique sur les lieux de travail et les flux de données échangées. Plusieurs études de ces dernières années confirment que c'est un des leviers essentiels pour réduire les émissions de CO₂, ce que l'on observe dans tous les pays où sont tentées des expériences en la matière.

Une telle évolution ne serait pas à elle seule vecteur de progrès au plan environnemental, ne serait-ce que du fait que les créations d'emplois en découlant pourraient elles-mêmes générer des émissions carbone.

La réduction du temps de travail, qui peut prendre plusieurs formes, doit donc participer d'une transformation sociale profonde.

Il faut évidemment en parallèle développer des transports collectifs et de marchandises non polluants (ferroviaire notamment), investir dans la recherche en matière de technologies non polluantes, mettre en œuvre une politique de planification et d'aménagement du territoire, de réindustrialisation, de construction de

logements sociaux, pour réduire l'éloignement domicile-travail et assurer l'équilibre des activités dans les territoires. Il faut aussi agir dans les entreprises sur les plans de mobilité.

Les liens entre temps de travail et modes de consommation sont importants. En nous fatiguant et en réduisant le temps libre, le travail favorise l'arbitrage en faveur de solutions qui économisent le temps et l'énergie humaine au profit de processus produisant des émissions carbone.

Par son impact sur la baisse du chômage et l'augmentation du pouvoir d'achat, la réduction du temps de travail peut aussi permettre de mieux consommer en donnant les moyens à une part plus importante de la population d'avoir accès à des équipements plus récents et moins énergivores.

Réduire le temps de travail permet aussi de libérer du temps pour les activités d'intérêt général, réduit le stress au travail et est bénéfique pour notre santé. Au-delà du bénéfice immédiat de la baisse des déplacements et de la consommation, le temps dégagé permet de changer le rapport au travail. Cela rééquilibre le temps hebdomadaire entre le travail et les autres activités.

Le temps ainsi dégagé pourrait accélérer le développement des circuits courts, de l'autoproduction alimentaire et de la coopération dans des jardins partagés, des associations de maintien d'une agriculture de proximité (Amap).

Ce temps libéré permettrait aussi une plus grande disponibilité pour investir la vie associative, la vie politique et militante. Il pourrait être investi dans des activités sportives, artistiques, touristiques, culturelles, indispensables au bonheur et à l'émancipation, et elles-mêmes génératrices d'emplois comme l'a déjà démontré l'instauration des 35 heures.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL, LIBÉRER DU TEMPS POUR RÉFLÉCHIR ET S'ORGANISER, EST AUSSI UN MOYEN DE PERMETTRE D'AVANTAGE D'INTERVENTION COLLECTIVE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Les impératifs de la production ne peuvent être le prétexte pour freiner ou empêcher des formes d'organisations du travail plus démocratiques.

Il est urgent d'instaurer une obligation pour les employeurs de prendre en compte les avis et observations des salariées et de leurs organisations syndicales lors des changements organisationnels et restructurations, bien au-delà des obligations souvent formelles qui existent aujourd'hui sur la consultation du comité social et économique (CSE). Avec la suppression engagée des CHSCT, ce caractère formel, s'agissant en particulier de la santé au travail, est de plus en plus flagrant.

Face aux changements organisationnels en cours, les revendications ne doivent plus porter uniquement sur le maintien

« Face aux changements organisationnels en cours, les revendications doivent également porter sur la réduction du temps de travail en lien avec l'organisation du travail et ses finalités »

de l'emploi, la formation professionnelle, les salaires, la protection sociale – ces revendications restent évidemment essentielles – mais aborder également la réduction du temps de travail en lien avec l'organisation du travail et ses finalités.

Lorsque cette réorganisation du travail nous est imposée, la prétendue autonomie concédée ne l'est qu'en vue d'obtenir une intensification du travail.

Or ce n'est qu'en exerçant un pouvoir sur l'organisation de notre activité professionnelle et en nous reconnaissant dans ses finalités que nous pourrons en tirer une satisfaction. C'est dans ce sens que la CGT revendique l'instauration d'une démocratie de plein exercice au travail, avec du temps dédié, avec des droits et

des pouvoirs nouveaux pour les salarié-e-s. Celles et ceux qui produisent les richesses sont légitimes à remettre en cause les actuelles finalités et modalités de l'organisation du travail, faute de quoi nous ne pourrions pas éviter des catastrophes sociales et écologiques qui pourraient bien devenir irréversibles.

Il s'agit de mettre en lumière sur les lieux de travail, l'inventivité individuelle et collective des communautés de travailleurs-ses. Ce faisant, nous démontrons que les entreprises, administrations et établissements sont tributaires de notre ingéniosité. En prenant conscience de notre rôle réel dans l'efficacité productive, nous prouvons que les directions n'ont pas le monopole de la rationalité et nous acqué-

32

propositions de la CGT pour les 32 heures et la réduction du temps de travail

19 Le renforcement des moyens d'intervention des salarié-e-s dans les entreprises et administrations, notamment par l'élargissement des compétences des instances de représentation à la dimension environnementale des modes d'organisation du travail et aux finalités de la production. Cela nécessite notamment le rétablissement des CHSCT et le renforcement de leurs moyens et prérogatives, avec en particulier un droit de veto dans le cadre des réorganisations et restructurations.

rons un véritable pouvoir d'agir et d'organiser notre temps de travail.

Nous pouvons dès lors légitimement revendiquer et obtenir des transformations dans l'organisation du travail, en en réduisant la durée, et en tenant compte du quotidien réel des travailleuses-ses. C'est par le débat collectif sur les lieux de travail que nous ferons émerger ces ressources souvent ignorées et que nous contribuerons à transformer le rapport de force.

Réduction du temps de travail et environnement: un cercle vertueux à enclencher

Plusieurs études universitaires portant sur l'interaction temps de travail/ environnement arrivent à la même conclusion: réduire le temps de travail se traduit par une moindre consommation énergétique et de ressources, et a donc un effet bénéfique pour l'environnement. L'une d'elles (J. Nässén, J. Larsson, Government and Policy,

2015) conclut qu'une baisse de 1 % du temps de travail entraînerait une réduction de la consommation d'énergie et d'émission de gaz à effet de serre de 0,8 % en moyenne. Ses auteurs recommandent d'ailleurs la semaine de 30 heures! Une autre étude (L. King, J. Van de Bergh, 2017) recommande de ne surtout

pas annualiser la baisse du temps de travail et de se contraindre à une semaine de 4 jours pour maximiser les effets sur l'environnement. En 2019, Microsoft Japon a expérimenté la semaine de 4 jours, ce qui s'est notamment traduit par une baisse de la consommation énergétique et un effet positif sur la productivité.



6. La réduction du temps de travail pour **prendre en compte les évolutions technologiques et instaurer un droit effectif à la déconnexion** pour toutes les catégories de salarié·e·s

POUR UNE APPROPRIATION DU POTENTIEL ÉMANCIPATEUR DE LA NUMÉRISATION

La numérisation accrue de l'économie bouleverse en profondeur le monde du travail. Il ne s'agit évidemment pas du premier changement profond qu'il connaît.

L'automatisation actuelle pose aux travailleuse·s les mêmes questions que les révolutions industrielles des siècles précédents. Elle conditionne les rapports au travail, la gestion de la vie économique et la situation des travailleuse·s, comme l'illustre à l'extrême le développement de la plateformes du travail.

Si cette automatisation peut sembler porter en elle des rêves de liberté au travail à plus ou moins long terme, les travailleuse·s vivent dans des échéances immédiates concernant leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

Si l'automatisation définit les conditions techniques d'une nouvelle organisation du travail, il appartient aux travailleuse·s et à leurs organisations syndi-

cales d'en définir les conditions sociales au plus près de leurs intérêts et non de ceux du capital et des actionnaires.

La révolution industrielle a supprimé nombre de métiers traditionnels et spécialisés, et déqualifié nombre de travailleuse·s en les soumettant à des tâches répétitives dictées par les machines. C'était l'époque de la « rationalisation » taylorienne. C'est dire si la question de l'impact du capitalisme sur la qualification des travailleuse·s ne date pas d'aujourd'hui.

À l'ère du numérique, les organisations du travail introduites avec les nouvelles technologies visent à standardiser les connaissances et les tâches en les fragmentant, les codifiant, les numérisant pour les redistribuer sur le marché du travail ou vers la sous-traitance. Dans un processus de déqualification/surqualification, les innovations technologiques et organisationnelles concentrent l'essentiel de l'intelligence requise pour la production d'un bien sur un nombre restreint de travailleuse·s et intensifie donc le travail.

Les travailleuse·s très qualifié·e·s font l'objet de contrôles renforcés par les dispositifs technologiques et les objectifs chiffrés, tandis que les autres se voient attribuer des emplois routiniers, très mal payés et précaires. Tou·tes se voient imposer une réorganisation de leur travail sans avoir voix au chapitre et en subissant ainsi intensification du travail et dégradation de leurs conditions de travail.

Cette réalité pose l'enjeu d'un contrôle démocratisé des évolutions technologiques et d'une réappropriation de leur potentiel émancipateur. Cela passe par la parole et l'action des salarié·e·s sur leur travail. Comme l'affirme Thomas Coutrot, « *le travail vivant, c'est l'activité réelle de la personne au travail, ce qu'elle déploie de sensibilité, d'affects, d'intelligence, d'inventivité, d'empathie avec les autres et avec les choses, afin de surmonter les obstacles et d'atteindre les objectifs assignés par l'organisation* » (*Libérer le travail*, 2018).

Ce « *travail vivant* » vient s'opposer au travail standardisé, numérisé, auto-

maté, délocalisé, converti en chiffres et ratios financiers puis finalement en capital accumulé, que Marx qualifiait de « *travail mort* ».

Pour la CGT, si l'automatisation requalifie une large partie des travailleur·se·s dans différents domaines, elle exige également une formation initiale et continue plus approfondie, une diminution de l'effort au travail, et doit surtout permettre une baisse du temps de travail.

Nous devons nous saisir de la réorganisation du travail conséquente à la numérisation tant pour la réduction quantitative de la durée du travail que pour augmenter qualitativement la liberté au travail.

POUR UN DROIT À LA DÉCONNEXION EFFECTIF, CONDITION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée s'explique principalement par un déséquilibre entre

le temps de travail des salarié·e·s et la charge de travail qui leur est affectée par leur employeur, pour faire toujours plus avec toujours moins de moyens humains ou matériels, et par la mauvaise utilisation des outils numériques. La pratique d'un « management » dés-humanisé, coercitif, qui met en concurrence les salarié·e·s car empreint d'une logique gestionnaire visant la rentabilité financière, conduit à prolonger le lien de subordination du salarié au-delà de sa durée de travail contractuelle.

Face à cette intrusion intempestive dans la sphère privée, à l'heure du « tout-connecté », il y a nécessité d'encadrer l'utilisation professionnelle des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Ignorant une fois de plus leur responsabilité d'assurer la sécurité physique et mentale des salarié·e·s, les employeurs, par la voix de leurs organisations représentatives, tentent d'expliquer que dans une économie mondialisée cet encadrement serait impossible. C'est refuser de considérer que la technologie est là non pas pour soumettre les

Le droit à la déconnexion, c'est possible et déjà pratiqué!

Pour assurer un droit effectif à la déconnexion, il est tout à fait possible de recourir à diverses solutions comme l'ont déjà fait plusieurs groupes internationaux :

LA MISE EN VANCANCES DES BOÎTES MAILS : le groupe allemand Daimler a développé le programme « Mail on Holiday » pour ses salarié·e·s qui choisissent l'effacement automatique des messages reçus durant leurs congés. L'expéditeur est informé de l'absence du salarié, de l'effacement de son

courriel et de l'adresse d'un autre salarié qui pourra répondre à sa demande.

LE TRAVAIL À DOMICILE RECONNU : le constructeur allemand d'automobiles BMW permet à ses salarié·e·s d'inscrire elles et eux-mêmes leurs heures effectuées en dehors du bureau (à gérer les mails par exemple) sur leur compte épargne-temps, *via* Intranet. Par ailleurs, elles et ils peuvent définir avec leur supérieur·e des temps où elles et ils sont joignables et injoignables.

LE BLOCAGE DES SERVEURS LE SOIR ET LE WEEK-END : c'est ce qu'a mis en place le constructeur automobile allemand Volkswagen de 18 h 15 à 7 heures et le week-end pour 1000 salarié·e·s (hors managers) en Allemagne en 2011. Aujourd'hui, 3000 salarié·e·s ne peuvent plus recevoir de mails professionnels sur leur téléphone en dehors des heures de bureau. En France, le groupe bancaire BPCE envisage une mesure identique.

32

propositions de la CGT

pour les 32 heures et la réduction du temps de travail

20 Mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos. Ces plages de trêves doivent être supérieures au temps de repos des salarié·e·s et être fixées par accord de branche ou d'entreprise

21 La prise en compte du temps réel de travail, avec le retour à la référence horaire pour mesurer le temps de travail, et un temps et une charge de travail respectant la santé des salarié·e·s

22 Dans cette même logique, l'encadrement strict des forfaits jours pour garantir des durées maximales de travail et le droit à la santé et à la sécurité

23 Un niveau de rémunération correspondant aux qualifications et prenant en compte les sujétions demandées

24 Instaurer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques et leur impact sur la charge, l'organisation et la durée du travail

25 Renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquels le salarié peut être joint...)

26 Renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire)

salarié·e·s à de nouvelles contraintes mais bien pour améliorer la qualité de leur quotidien.

Pour les détenteurs du capital, la mise en place de dispositifs liés aux TIC dans l'organisation du travail et la montée en compétences des travailleur·se·s qu'elle nécessite doivent répondre à des impératifs de compétitivité. Cette nouvelle phase d'automatisation doit être analysée au regard des modifications qu'elle entraîne dans les rapports de pouvoir au travail. Si nous voulons que le rapport de force entre capital et travail évolue en faveur des travailleur·se·s, il est impératif que ces dernier·e·s reprennent en main l'orientation donnée à l'utilisation de ces nouvelles technologies et à la réorganisation du travail qui en découle, en en réduisant la durée tout en gagnant en efficacité. Dans le cas contraire, patronat et directions, dont la position dominante n'est pas compatible avec une organisation démocratique du travail, s'attacheront à décider des formes de déploiement des TIC au travail, principalement comme outils de contrôle des travailleur·se·s dans un temps de travail imparti qu'ils imposeront. Nous devons nous saisir de ces TIC pour une reprise en main de notre travail.

POUR EN FINIR AVEC LES FORFAITS À LA MAIN DES DIRECTIONS

Conçus à l'origine (lois Aubry sur l'ARTT) pour assurer une réduction du temps de travail effective des cadres disposant d'une certaine autonomie, les forfaits en jours ne comptabilisent pas le travail en heures mais en nombre de jours devant être travaillés dans l'année (218 au maximum, avec possibilité d'accord

ou convention prévoyant un nombre de jours inférieur). Ce mode de calcul concerne aujourd'hui plus d'un cadre sur deux et 13,3 % des salarié·e·s, toutes catégories confondues, dont plus de 30 % dans certains secteurs comme les banques et assurances (chiffres Dares, 2015). Les forfaits jours sont devenus pour beaucoup le principal outil d'intensification du travail et d'allongement de sa durée.

La CGT dénonce depuis de nombreuses années l'utilisation abusive du forfait-jours. Elle a obtenu la condamnation de la France à de multiples reprises par le Comité européen des droits sociaux pour son insuffisance à protéger efficacement les salarié·e·s contre une durée du temps de travail excessive puisqu'aucune disposition n'est prise pour mesurer la durée journalière de travail. Suite à cela, la jurisprudence a

conduit à l'annulation et/ou la renégociation de plus d'une dizaine d'accords collectifs de branches ou d'entreprises qui n'étaient pas conformes. La CGT continue d'agir pour obtenir de nouvelles garanties pour les salarié·e·s en forfait jours.

Les modalités de prise en compte des heures d'astreinte et d'équivalence doivent de même garantir le plein respect de ces principes du droit européen et de la jurisprudence qui en découle : le temps d'astreinte est assimilé à du temps de travail effectif ; doit être considéré comme du temps de travail toute période durant laquelle le travailleur est à son poste, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions.

Introduits par une loi en 2008, les forfaits heures sont un outil tout aussi pernicieux que les forfaits jours. Ils consistent en un contingent prédéterminé d'heures supplémentaires, exonéré de cotisations et en grande partie défiscalisé. Ce contingent fait l'objet d'une rémunération systématique quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectivement effectuées. Ainsi, les employeurs peuvent recourir à un dispositif leur permettant de dépasser la durée légale du travail, dispositif incitatif pour l'employeur puisque les heures supplémentaires travaillées, bien que majorées, sont allégées de cotisation. Autrement dit, c'est de l'argent qui ne sort pas de l'entreprise, que ce soit pour rémunérer le travail ou pour contribuer au financement des régimes de retraite et à la protection sociale.

« Les travailleur·se·s doivent reprendre en main l'orientation donnée à l'utilisation des nouvelles technologies et à la réorganisation du travail qui en découle »

La vérité des chiffres

Mails professionnels gérés à partir de l'ordinateur, de la tablette ou du téléphone, SMS adressés à tout moment sans tenir compte du jour ou de l'heure : **76 % DES CADRES ET 48 % DES TECHNICIEN·NE·S** ou professions intermé-

diaires déclarent être connecté·e·s en dehors de leur temps de travail pour des raisons professionnelles (sondages Ugict-CGT/Secafi, Viavoice, novembre et décembre 2020). À la question : « *Souhaiteriez-vous disposer d'un*

droit à la déconnexion effectif afin de préserver votre vie privée et votre santé ? » 69 % des cadres (soit + 9 % en un an) et 61 % des technicien·ne·s ou professions intermédiaires répondent « *oui* ».

7. La réduction du temps de travail pour **réduire la pénibilité et pouvoir partir à la retraite à 60 ans** en bonne santé et à taux plein

L'allongement de la durée de la vie, même s'il n'est pas égal pour tous, est une avancée et permet aux retraités de vivre plus longtemps. Pour autant, faudrait-il travailler plus longtemps ? C'est l'argument sans cesse repris par les gouvernements successifs pour justifier leurs réformes consistant à reporter l'âge de départ à la retraite et allonger la durée de cotisation – donc de travail – pour une retraite à taux plein.

Ce raisonnement n'a pas de sens économique, social et sociétal. Il conduit à réduire les effets positifs que la tendance historique à la réduction du temps de travail a produits sur la santé des travailleur·se·s. La retraite ne serait plus le moment permettant de s'arrêter de travailler grâce à un revenu de remplacement suffisant, mais deviendrait l'instant où l'usure au travail mettrait le ou la salarié·e en incapacité de continuer toute activité.

En allongeant la durée de cotisation et l'âge de départ en retraite, on maintient des salarié·e·s en activité alors que leurs emplois pourraient être occupés par des jeunes qui peinent à trouver du travail (l'âge moyen pour l'accès à leur premier CDI est de 29 ans). Dans le même temps, de nombreux travailleur·se·s sont au chômage, en inaptitude ou aux minima

sociaux au moment de leur départ en retraite.

La réduction du temps de travail peut contribuer à inverser cette logique en permettant à de nombreux·ses salarié·e·s d'arriver à la retraite en meilleure santé.

POUR LA RÉDUCTION ET LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ

Depuis des décennies, pour augmenter la rentabilité, les entreprises ont mis une forte pression sur les conditions de travail, dévalorisé les qualifications, développé la précarité. Il est inacceptable qu'au XXI^e siècle, des femmes et des hommes usent encore leur santé au travail, vieillissent prématurément et aient une espérance de vie réduite à cause du travail.

Les facteurs d'exposition doivent faire l'objet d'une attention constante pour en réduire autant que possible les conséquences par tous les moyens disponibles. Les experts du travail sont les salarié·e·s. Ce sont elles et eux les mieux placé·e·s pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration. Toutes et tous doivent avoir la possibilité de débattre de leurs propositions à porter auprès

La vérité des chiffres

Les différences d'espérance de vie :

- il y a 13 années d'écart d'espérance de vie entre les 5 % les plus pauvres et les 5 % les plus riches ;
- l'espérance de vie à 35 ans des cadres sans problème sensoriel et physique est de 34 ans, contre

24 ans chez les ouvrier·ère·s, soit un écart de 10 ans ;

- l'espérance de vie en bonne santé est de 64,5 ans pour les femmes et 63,4 ans pour les hommes.

En 2017, 800 salarié·e·s du privé seulement sont parti·e·s au titre de la pénibilité au travail pour 31000

départs au titre du service actif dans la fonction publique. Seuls 3500 salarié·e·s par an ont une retraite anticipée pour incapacité permanente. Le dispositif existant n'a permis qu'à seulement 3,5 % de salarié·e·s du privé d'accéder à un compte prévention pénibilité (C2P).

32

propositions de la CGT

pour les 32 heures et la réduction du temps de travail

27 Des droits spécifiques en matière de réduction du temps pour les salarié·e·s les plus exposé·e·s aux facteurs de pénibilité

28 Que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives sans seuil inaccessible à la quasi-totalité des travailleur·se·s

29 Un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant 60 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé

...

...
30 Dans la fonction publique, le maintien et l'amélioration du service actif pour tou-te-s les agent-e-s exposé-e-s à la pénibilité et à la dangerosité du fait des contraintes de leurs missions de service public

31 Le maintien des dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dits spéciaux, qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général

32 L'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créés par des accords spécifiques du secteur privé dans un dispositif général de départ anticipé jusqu'à cinq ans pour pénibilité.

« Le CHSCT doit occuper une place centrale, être partout rétabli ou mis en place, et ses moyens et prérogatives doivent être renforcés »

de l'employeur pour améliorer l'organisation, le contenu et les conditions de travail. Dans ce cadre, le CHSCT, instance majeure dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, doit occuper une place centrale, être partout rétabli ou mis en place, et ses moyens et prérogatives doivent être renforcés. Pour autant, certains métiers cumulent des facteurs de pénibilité qui sont difficiles à diminuer. Cela entraîne une usure prématurée de la santé des salarié-e-s et une espérance de vie plus courte. Pour elles et pour eux, la réduction du temps de travail à 32 heures, voire en deçà, constitue un moyen immédiat de réduire le temps d'exposition aux risques.

Pour ces salarié-e-s, la réduction de la durée de la carrière est un autre levier indispensable de prise en compte de la pénibilité. Il est urgent pour tou-te-s ces salarié-e-s qu'un dispositif de réparation leur permette de bénéficier d'un temps de retraite équivalent aux autres salarié-e-s et en bonne santé. Cela passe par un droit à une retraite anticipée. Ce n'est que justice sociale. Pour tou-te-s les salarié-e-s, la CGT agit afin que soit garantie la possibilité d'un départ à 60 ans à taux plein et que soit assuré un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète et au moins du niveau du Smic, et la suppression de la décote.

La pénibilité: quelle prise en compte aujourd'hui?

POUR LES SALARIÉ-E-S DU PRIVÉ, UN COMPTE PERSONNEL PRÉVENTION (C2P)

LE C2P individualise l'exposition à la pénibilité en réduisant la portée selon les « tâches » exercées avec des seuils d'exposition (travail de nuit...) qui réduisent au maximum à deux ans la possibilité de partir avant l'âge légal. Seuls 3,5 % des salarié-e-s (secteur privé et affilié-e-s MSA) en bénéficient alors que 40 % d'entre elles et eux sont exposé-e-s à au moins un critère de pénibilité.

Suite au recul engagé par la loi et les ordonnances « Travail » de 2017, il n'existe plus aujourd'hui pour le C2P que 6 critères: travail de nuit, travail en équipes successives alternantes (posté), travail répétitif, travail exercé en milieu hyperbare (hautes pressions),

températures extrêmes, bruit.

Le terme pénibilité n'est plus utilisé par le Code du travail. Il est désormais fait référence aux « facteurs de risques professionnels ».

Les salarié-e-s exposé-e-s aux quatre risques supprimés du C2P (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques) peuvent encore bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, mais seulement quand « une maladie professionnelle a été reconnue » et quand « le taux d'incapacité permanente excède 10 % ».

Le problème majeur est que ce dispositif ne permet pas à celles et ceux qui sont usé-e-s prématurément et risquent d'avoir une espérance de vie plus courte, de profiter de leur retraite. C'est un dispositif reconnaissant

l'incapacité et non l'exposition aux pénibilités.

La CGT combat le C2P, qui est une régression par rapport aux dispositifs de départ anticipés existants.

DES DISPOSITIFS DE DÉPARTS ANTICIPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LES RÉGIMES SPÉCIAUX

Ils permettent de partir cinq voire dix ans avant l'âge légal et sont les seuls qui compensent à cette hauteur la pénibilité du travail et les contraintes d'exercice. Ce sont des droits justifiés aux contraintes d'exercice des métiers.

Ils sont collectifs, contrairement à ceux découlant du C2P, individualisés. Ils doivent être rétablis lorsqu'ils ont été supprimés ou amenuisés.

Conclusion

Fruit de décennies de luttes sociales, la réduction du temps de travail est une tendance continue. Son histoire démontre la capacité des travailleuse-s à peser sur le cours des choses dans le sens du progrès social.

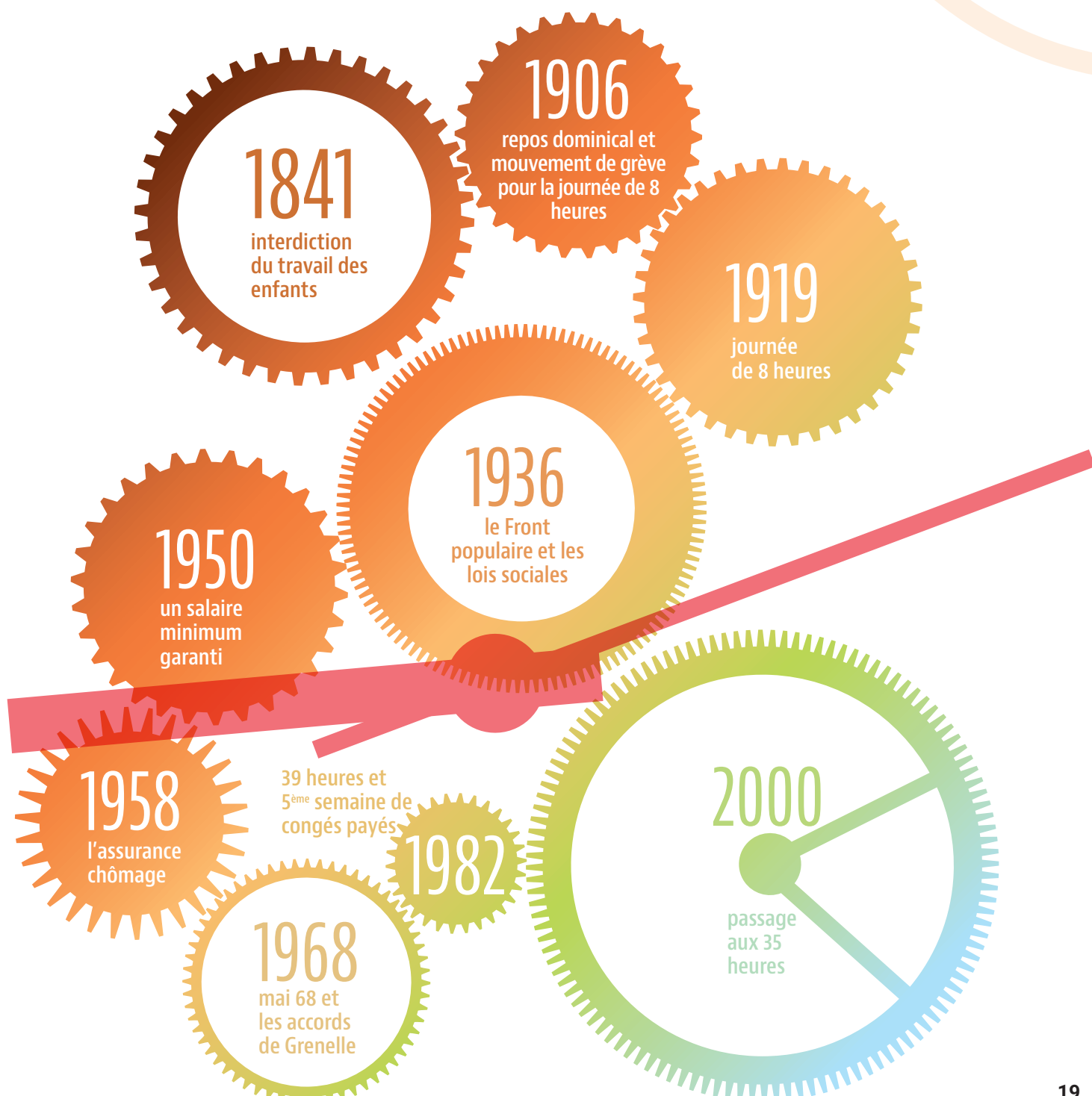
Alors que le chômage est massif et que les conditions de travail se dégradent, rien ne justifie une inversion de cette évolution et un allongement du temps de travail.

Au contraire, une nouvelle phase de la réduction du temps de travail est possible si des choix collectifs allant dans le sens de l'intérêt général sont opérés.

Cette nouvelle étape correspondrait tant aux besoins de celles et ceux qui s'épuisent au travail qu'aux intérêts de celles et ceux qui en sont privés. Des centaines de milliers d'emplois pourraient ainsi être créés, permettant aussi de mieux répondre aux besoins sociaux. Ce choix collectif bénéfique est possible à la condition que le fruit des richesses créées profite en priorité à la majorité et notamment à celles et ceux qui les produisent par leur travail. Réparties au bénéfice du plus grand nombre, ces richesses peuvent aujourd'hui permettre de travailler toutes et tous, dans

de meilleures conditions, de contribuer à préserver l'environnement, d'aller dans le sens de l'égalité femmes-hommes, et de mieux rémunérer le travail en augmentant les salaires.

Le temps des crises est aussi le temps des choix pour opérer les changements nécessaires. En mettant en cause la logique capitaliste du profit, une phase supplémentaire dans la réduction du temps de travail serait aussi une nouvelle étape importante dans le combat pour en finir avec l'exploitation des êtres humains et de la nature.





Conception-réalisation : la CGT – 19/03/2021
Retrouvez plus d'information sur le site cgt.fr