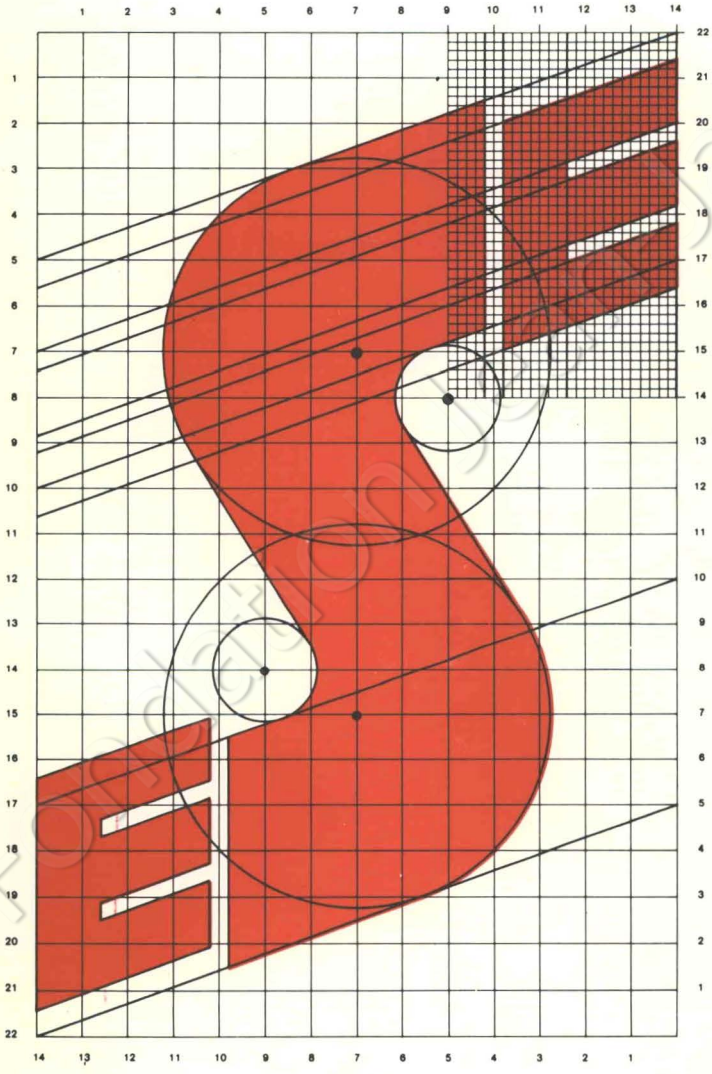
Union des Partis Socialistes de la Communauté Européenne
Confederation of the Socialist Parties of the European Community
Bund der Sozialdemokratischen Parteien der Europäischen Gemeinschaft
Unión de los Partidos Socialistas de la Comunidad Europea



# Politique de l'emploi

Coll. Fondation Jean Jaurès

Coll. Fondation Jean-Jaurès

# Temps et travail

Annexe au rapport de la Commission Politique Économique
au XVème Congrès de l'UPSCE
Lisbonne, les 4 et 5 mai 1987.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

# PRÉFACE

Lors de son dernier Congrès à Madrid les 8, 9 et 10 avril 1985, l'Union des Partis socialistes de la Communauté européenne adopta le rapport «Plus d'emplois en Europe» qui lui était soumis par la Commission «Politique économique». L'Union chargea alors la Commission d'approfondir ce document et de présenter un nouveau rapport au prochain Congrès statutaire de l'Union.

C'est ainsi que la Commission «Politique économique», qui dans la période d'avril 85 à décembre 86 s'est réunie 7 fois et a pu compter sur la collaboration de représentants de tous les partis membres, est en mesure de soumettre au XV$^{ème}$ Congrès de l'UPSCE qui se tient à Lisbonne les 4 et 5 mai 87 un nouveau rapport: «Du travail pour l'Europe».

Complémentairement à ce rapport plusieurs brochures spéciales, approfondissant certains thèmes, sont publiées, notamment sur l'emploi et la réduction de la durée de travail («Temps et Travail»), la politique de relance et la politique régionale.

Le chômage continue à sévir. Dans aucun État membre la perspective d'une véritable réduction du nombre de chômeurs pointe à l'horizon. L'approche néolibérale des gouvernements n'offre ni de solutions économiquement efficaces, ni de solutions socialement fondées.

L'incapacité de l'Europe de réduire son taux de chômage devient de plus en plus inquiétante et fair ressortir la nécessité et l'urgence d'un changement de politique économique et sociale au niveau communautaire. Les socialistes et sociaux-démocrates de la Communauté proposent une action commune sur le plan de l'expansion coordonnée, la restructuration industrielle, la politique régionale, la politique monétaire et la politique de l'emploi.

Au nom des dirigeants, militants et sympathisants de nos partis, je tiens à remercier Willy CLAES, président de la Commission «Politique économique», pour le rôle actif et fructueux qu'il a joué dans le bon aboutissement des travaux de la Commission et les personnes qui ont contribué à la rédaction de cette brochure, notamment Jean-Paul BACHY, Georges DEBUNNE, Heinke SALISCH et Frank VANDENBROUCKE.

Joop DEN UYL,
Président de l'UPSCE.

**PARTICIPANTS AUX RÉUNIONS DE LA COMMISSION POLITIQUE ÉCONOMIQUE DE L'UPSCE (Avril 1985 — Décembre 1986)**

| | |
|---|---|
| Willy CLAES, président | Ministre d'État, Socialistische Partij (Belgique) |
| Frank VANDENBROUCKE | Socialistische Partij (Belgique) |
| Oscar DEBUNNE | Socialistische Partij (Belgique) |
| Michel VANDEN ABEELE | Parti Socialiste (Belgique) |
| Jürgen WEFELMEIER | Sozialdemokratische Partei Deutschlands (R.F.A.) |
| Heinke SALISCH | Sozialdemokratische Partei Deutschlands (R.F.A.) |
| Jean-Paul BACHY | Parti Socialiste (France) |
| Marguerite MALESSET | Parti Socialiste (France) |
| Françoise LUNEAU | Parti Socialiste (France) |
| Jean-Michel CHARPIN | Parti Socialiste (France) |
| Willy DONDELINGER | Parti Ouvrier Socialiste Luxembourgeois (Luxembourg) |
| Abel CABALLERO | Partido Socialista Obrero Español (Espagne) |
| Luis MARTINEZ NOVAL | Partido Socialista Obrero Español (Espange) |
| Silvio RUFFINI | Partito Socialista Italiano (Italie) |
| Rolando VALIANI | Partito Socialista Democratico Italiano (Italie) |
| Antonio CARIGLIA | Partito Socialista Democratico Italiano (Italie) |
| Almerinda SILVAMARQUES | Partido Socialista (Portugal) |
| Jean ASHLEY | Labour Party (Royaume Uni) |
| Henry NEUBURGER | Labour Party (Royaume Uni) |
| Geoffrey BISH | Labour Party (Royaume Uni) |
| Tony BROWN | Labour Party (Irlande) |
| Thijs WÖLTGENS | Partij van de Arbeid (Pays Bas) |
| Jan PRONK | Partij van de Arbeid (Pays Bas) |
| Hugh LOGUE | Social-Democratic and Labour Party (Irlande du Nord) |
| Marijke VAN HEMELDONCK | Membre du Groupe Socialiste au Parlement Européen |
| Stanley NEWENS | Membre du Groupe Socialiste au Parlement Européen |
| Georges DEBUNNE | Confédération Européenne des Syndicats |
| Prof. Ludo CUYVERS | Expert, Faculté d'Économie appliquée, Centre Universitaire d'État, Anvers |
| Dr. Werner SENGENBERGER | Expert, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München |
| Le Groupe Socialiste, PE | |

Coll. Fondation Jean Jaurès

I. La réduction de la journée de travail, une entreprise de longue haleine. Aperçu et réflexions sur la réduction du temps de travail en Europe. L'urgence d'une action européenne.

II. Aménagement du temps de travail et flexibilité: qu'en pensent les socialistes?

III. Flexibilité et réduction du temps de travail

IV. Les initiatives d'emploi locales et leur impact sur le marché du travail local

# I. LA RÉDUCTION DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL, UNE ENTREPRISE DE LONGUE HALEINE.

## APERÇU ET RÉFLEXIONS SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

# L'urgence d'une action européenne.

## 1. INTRODUCTION: LA CRISE EN EUROPE

La crise structurelle à laquelle les économies européennes se trouvent confrontées a provoqué un **chômage** massif et entamé sensiblement le **pouvoir d'achat** de larges couches de la population.

De 1979 à 1985 la croissance économique a pratiquement stagné (en 1979-1980, le PIB a baissé en Europe, s'est redressé ensuite lentement). La productivité a continué à croître fortement. En conséquence, le taux de chômage de la Communauté est passé de 5,5 % en 1979 à 11,8 % aujourd'hui.

L'ampleur de la crise a eu un impact sérieux sur la scène **politique** en Europe. La plupart des pays européens ont un gouvernement de centre droite. Les politiques économiques restrictives caractérisées par des baisses de salaire (ou «modération salariale») ainsi que par l'austérité budgétaire prévalent partout en Europe.

La position de négociation des **syndicats nationaux** s'est considérablement affaiblie. Alors que dans quelques pays européens certaines perspectives d'augmentation salariale s'offrent à nouveau dans les secteurs dits «forts», l'action des syndicats est beaucoup moins heureuse sur le plan de la réduction du travail.

La réduction de la durée du travail dans l'optique d'une redistribution de celui-ci n'est pas une des préoccupations majeures des classes laborieuses, surtout quand elles doivent en acquitter la note.

Les difficultés rencontrées au niveau national ont rendu le mouvement syndical européen conscient de l'importance qu'il y a de mener une **politique coordonnée à l'échelle européenne** en ce qui concerne la redistribution du travail.

Pourtant, aucun progrès n'a été enregistré au niveau européen ni au cours des négociations menées avec les institutions européennes — Conseil de ministres et Parlement — ni avec les organisations européennes d'employeurs.

## 2. LA DURÉE DU TRAVAIL EN EUROPE: ÉTAT DE LA QUESTION

La montée du chômage a amené les syndicats à accorder une importance toujours plus grande à la réduction du temps de travail. Toutefois, peu a été fait dans ce domaine depuis le déclenchement de la crise.

### 2.1. Durée réelle du travail

L'évolution de la durée moyenne effective du travail hebdomadaire et annuel dans l'industrie est à la fois le produit de changements apportés par les **conventions collectives** et de la **modification de la situation économique** dans les entreprises.

Cependant, il n'est pas tellement aisé d'avoir une perception claire de la durée moyenne du travail parce qu'il y a là des facteurs qui se neutralisent les uns les autres. Ainsi, l'encouragement du travail à temps partiel, l'accroissement du

chômage partiel, la réduction des horaires conventionnels, le nombre croissant de jours de congé de compensation font baisser la durée moyenne du travail, tandis que l'accroissement des heures supplémentaires l'a fait augmenter. La disparité des sources d'informations, des définitions, des modes de calcul et de la portée des chiffres rendent malaisée la comparaison des durées réelles du travail d'un pays à l'autre. C'est ainsi que les données chiffrées de certains pays, contrairement à d'autres, prennent en compte les temps d'arrêt, les périodes de formation, de mise à disposition. Les statistiques de certains pays ne tiennent pas compte des facteurs saisonniers alors que dans d'autres pays, il est tenu compte des variations saisonnières.

Au cours des deux dernières décennies, la durée moyenne (effective ou présentée comme telle) du travail, (tableaux 1 et 2) a fortement baissé, comme elle l'a fait régulièrement depuis la révolution industrielle.

D'après l'OCDE, la durée annuelle moyenne du travail effectif a baissé de 1/5 de 1960 à 1981, la diminution la plus forte se situant à la fin des années 50 et au début des années 70.

Depuis la fin des années 70 et la généralisation de la semaine de 40 heures, ce sont surtout l'accroissement des **jours de congé,** la réduction des horaires des personnes travaillant **en équipe** et l'extension du **travail à temps partiel** qui ont joué un rôle déterminant dans la baisse de la moyenne annuelle de la durée du travail.

La diminution constatée ces dernières années est due principalement à l'augmentation du **chômage partiel** en Europe résultant de la crise; moins déterminante a été la réduction des horaires de travail fixée par les conventions collectives. L'encouragement du **travail à temps partiel** joue, lui aussi, aujourd'hui comme hier, un rôle important en Belgique et en Suède, par exemple, comme en témoignent les différents rythmes de décroissance que fait apparaître la distinction entre les travailleurs à temps partiel et la totalité des salariés (voir tableau 3).

La durée réelle du travail augmente subitement en 1979 (en Italie, au Grand-Duché de Luxembourg, en Irlande, au Danemark, en Finlande et en Belgique) parce que la reprise conjoncturelle et la réduction des horaires établie par les conventions collectives sont compensées par des **heures supplémentaires.** C'est surtout au Royaume-Uni, en France et en République fédérale d'Allemagne que les variations cycliques du temps de travail dues aux heures supplémentaires sont marquées. D'après les chiffres de l'OCDE (1983), les heures supplémentaires sont beaucoup moins fréquentes dans les pays scandinaves, en Autriche et aux Pays-Bas.

En période de récession, le nombre des absences dues à la maladie et des jours de travail perdus par suite de grève diminue fortement. A l'heure actuelle, la durée annuelle moyenne du travail (abstraction faite des absences) se situe, pour l'ensemble des salariés européens, autour de 1 600-1 650 heures (un peu moins en Belgique et en Suède, un peu plus en France).

Il y a des différences notables entre les moyennes annuelles des **travailleurs à temps plein:** leurs prestations vont de 1 470 heures en Belgique à 1 800 heures au Royaume-Uni.

### 2.2. Durée du travail légale et conventionnelle

Dans un certain nombre de pays, il existe une différence sensible entre, d'une part, la durée du travail légale et conventionnelle et, d'autre part, le temps de travail réel.

Il est difficile d'analyser l'évolution de la durée du travail fixée par convention car la plupart des pays fournissent des données maxima et minima alors que d'autres indiquent une durée moyenne. La durée conventionnelle du travail ne donne donc qu'une indication générale sur le temps de travail dans un pays déterminé.

Pour ce qui concerne la durée **légale** du travail, on n'a plus enregistré de changements spectaculaires depuis l'introduction de la semaine de 40 heures aux alentours de l'année 1975 (cette mesure fut appliquée en France dès 1960!). En 1982, la France fut le seul pays d'Europe occidentale à descendre en-dessous de la limite légale de 40 heures en généralisant à 39 heures, la durée hebdomadaire du travail, en vertu du protocole d'accord national conclu par le gouvernement du président Mitterrand. En Espagne, la durée légale du travail diminue progressivement mais très sensiblement (de 44 heures en 1979 à 40 heures depuis juin 1984).

La réduction de la **durée du travail fixée par les conventions collectives** obéit manifestement à un schéma de «flux et reflux» discontinu (').

Les réductions d'horaire conventionnelles ont eu lieu dans des périodes de modifications technologiques rapides, de croissance des investissements, d'augmentations des prix et des salaires, de plein emploi — mais aussi de crainte du chômage — de renforcement de la puissance syndicale et de plus grande vulnérabilité des entreprises.

Ces revendications ont été satisfaites dans la période d'après-guerre: en 1956-1958 et 1962-1965 en République fédérale d'Allemagne, en 1960-1964 au Royaume-Uni, en 1960-1962 et 1968-1973 aux Pays-Bas, en 1966-1971 en Suède, en 1966-1970 au Danemark et en 1967-1971 en Italie. Ces négociations sur la réduction du temps de travail se sont donc caractérisées par le fait qu'elles se sont déroulées dans des périodes de croissance économique, d'augmentation des salaires et de puissance syndicale.

Depuis le début de la crise économique en 1974, les résultats de l'action syndicale visant à la réduction du temps de travail sont donc maigres, mais la revendication d'une réduction de ce temps de travail s'est exprimée avec de plus en plus de force.

---

(') Jelle VISSER, De langzame haast van de arbeidstijdverkorting, **Tijdschrift voor Politieke Ekonomie,** september 1985, p. 25.

Selon l'Institut syndical européen (ISE), les réductions conventionnelles du temps de travail sont actuellement obtenues, dans les pays européens, à un **rythme** nettement plus lent qu'avant la crise. C'est ainsi que pour la Belgique, on a calculé que le temps de travail conventionnel a diminué de 1 % par an en moyenne dans les années 60, de 1,5 % pendant la première moitié des années 70 et de 1,1 % pendant la seconde moitié de cette décennie, mais que la diminution n'a été que de 0,1 % en 1981 et qu'elle a même été nulle en 1982 (1).

Les rapports de l'ISE établissent, en outre, que, dans la plupart des pays d'Europe occidentale, la durée hebdomadaire du travail se situe, depuis longtemps déjà, en-dessous de 40 heures, exception faite de la Suisse, où différents accords prévoient encore une durée de 45 heures. Les pays scandinaves ont franchi, dès les années 70, la limite de 40 heures par semaine (2).

### 2.3. **Aperçu chronologique des principales réalisations**

**1979-80:** la plupart des gouvernements nationaux adoptent une attitude d'inertie à l'égard de la réduction des horaires de travail et les organisations patronales y sont hostiles.

Dans différents pays, des accords interprofessionnels relatifs à cette réduction sont bloqués. Une tendance se fait jour en direction de négociations décentralisées au niveau des secteurs d'activité et des entreprises.

En **Italie,** les pourparlers en vue d'une réduction décidée par convention n'ont pas abouti; seule la métallurgie a obtenu, vers 1982, que la durée hebdomadaire de travail fût ramenée à 39 heures et quelques catégories de fonctionnaires ont obtenu la semaine de 38 heures.

La semaine de 35 heures est revendiquée par la métallurgie **britannique.** En septembre 1979, un accord a été conclu qui introduisait la semaine de travail de 39 heures mais, en 1982, la moitié seulement des travailleurs du secteur avait obtenu une réduction d'une heure par semaine.

Jusqu'en 1981, peu de progrès ont été enregistrés en **France** dans ce domaine.

En Belgique, un pays qui est plutôt à la pointe du progrès en matière de réduction conventionnelle, les syndicats ont, dès 1978-1981, franchi la barrière des 40 heures. La semaine de 38 heures a été accordée au secteur pétrolier en 1978, ensuite est venu le tour des services publics, de la sidérurgie, des grands magasins, des établissements publics de crédit (36 heures), du gaz et de l'électricité (38 heures), des banques et des assurances (37 heures et demi). En 1980 la métallurgie a obtenu la semaine de 39 heures. Une caractéristique de ces conventions collectives est toutefois qu'elles ne prévoient pas d'embauche

---

(1) Grinberg. Hujoul ca. Commission 3. Réduction progressive des heures et partage du travail, 4ème Congrès des économistes belges de langue française, p. 57.

(2) ISE: négociations collectives en Europe J. VISSER: op. cit.

compensatoire et, surtout, que la réduction s'est traduite par des jours de congés supplémentaires.

**1981-82:** dans plusieurs pays, des accords sont conclus qui prévoient différentes modalités de réduction du temps de travail, celles-ci se traduisant essentiellement par la retraite anticipée, l'allongement des vacances annuelles, le raccourcissement de la durée annuelle du travail (par l'octroi des jours de compensation), la réduction des horaires des personnes travaillant en équipe ou exerçant un métier pénible et insalubre, des interruptions de travail plus longues.

Au **Danemark,** les secteurs où le travail est continu obtiennent la semaine de 37 heures (travail de nuit et d'après-midi).

En **Italie également,** l'horaire de travail continu est réduit à 38 heures dans la sidérurgie et à 37 heures 20 minutes dans la chimie.

En **France,** conformément au décret de janvier 1982, des accords ont été conclus, au niveau des secteurs et des entreprises, qui fixent à 39 heures la durée maximale du travail hebdomadaire (voir plus loin). Dans les entreprises où le travail est continu, la semaine de 35 heures a été introduite en 1984. La durée effective de la semaine de travail fixée en vertu de ces conventions collectives est de 37 heures 40 minutes.

En **Italie,** des accords conclus dans les secteurs et les entreprises ont permis d'obtenir une diminution modeste, de deux fois 20 minutes, de la durée du travail, à réaliser en deux étapes (1984 et 1985). Grâce à ces accords, la semaine de travail a été réduite à 35 heures dans le secteur des arts graphiques. Considérés dans leur ensemble, les résultats obtenus restent toutefois modestes.

Jusqu'à la fin de l'année 1982, il n'y a rien à signaler en **Belgique** en matière de réduction des horaires de travail.

**1983:** de plus en plus nombreux sont les syndicats nationaux qui accordent la priorité à l'emploi dans les négociations sociales (Belgique, France, Royaume-Uni, Pays-Bas, Italie, Espagne, Danemark, Suisse). Ces négociations se caractérisent par des interventions accrues des pouvoirs publics et sont assorties de clauses de blocage des salaires.

En **Belgique,** l'opération «5-3-» est lancée (voir plus loin).

Au **Royaume-Uni,** le seuil des 37 heures 15 minutes par semaine est franchi (la semaine de 35 heures est introduite dans certains secteurs).

Au **Pays-Bas,** des accords sectoriels jettent les bases d'une réduction programmée du travail hebdomadaire à 36 heures sans augmentation des charges salariales globales; le financement est assuré par le biais de l'index et une augmentation de la productivité. Les quelques accords conclus au niveau des entreprises de 1983 à 1985 permettent d'affirmer que la semaine de 36 heures est loin d'être généralisée. La plupart des conventions collectives accordent la semaine de 38 heures. La réduction de la durée du travail est réalisée

sous la forme de journées à horaire libre, de pré-retraite, d'horaire réduit pour les jeunes. Les négociations relatives à la réduction du temps de travail sont liées à des horaires souples.

En **Italie,** en **République fédérale d'Allemagne** et au **Portugal,** le nombre de jours de vacances augmente.

Dans l'ensemble, les actions menées en Europe pour obtenir la réduction du temps de travail ont été — en dépit de l'âpreté des négociations — moins fructueuses qu'au cours des années précédentes.

**1984:** les syndicats lancent une nouvelle campagne en faveur de la réduction des horaires de travail. Les gouvernements n'interviennent guère en faveur de la réalisation de cet objectif et leur action constitue plutôt une entrave (fixation de plafonds). L'opposition des employeurs se révèle incapable d'empêcher plusieurs secteurs et entreprises de bénéficier d'une réduction du temps de travail.

Les syndicats **suédois** obtiennent que le temps de travail soit réduit dans les mines et dans les entreprises où l'activité est continue (la limite inférieure passe de 37 heures et demi à 36 heures).

Dans les imprimeries **autrichiennes,** des accords prévoient la semaine de 38 heures.

En **République fédérale d'Allemagne,** la métallurgie, l'ingénierie et l'imprimerie obtiennent la semaine de 38 heures en 1984. Dans les secteurs charbonnier et sidérurgique, l'horaire hebdomadaire est ramené à 38 heures (voir plus loin).

### 2.4. Conclusion

Il ressort de cet aperçu chronologique que les réductions du temps de travail n'ont, depuis 1979, été octroyées qu'au compte-gouttes. De 1979 à 1982, des accords sur la réduction du temps de travail — le plus souvent sous forme de jours de compensation supplémentaires, de mise à la retraite anticipée, de prolongation des vacances annuelles — ont été, dans différents pays, conclus au niveau des secteurs d'activité et des entreprises. Les résultats obtenus en 1982 et en 1983 sont inversement proportionnels à la mobilisation du mouvement syndical et 1984 est l'année du surplace. A ce moment, la réduction du temps de travail s'effectue essentiellement à un niveau décentralisé. Elle va de pair avec une multiplication des interventions de l'État et différentes formes de modération salariale.

Depuis 1983, la réduction du temps de travail est de plus en plus liée à des mesures d'assouplissement.

## 3. BLOCAGE AU NIVEAU EUROPEEN?

Au congrès de Munich, en 1979, la CES réclama un raccourcissement de 10 % du temps de travail. La durée du travail hebdomadaire devait être ramenée à

38 heures et les vacances annuelles portées à six semaines. Dans les entreprises à travail continu, on introduirait une cinquième équipe. Les heures supplémentaires devaient être limitées. L'âge de la mise à la retraite était ramené à soixante ans, tandis qu'il était proposé de prolonger l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de seize ans.

La discussion de ce programme de revendications par le Conseil des ministres et par la Commission de la CEE demeura sans résultats.

**L'inertie** qui prévalait à l'époque **au niveau européen** était à l'image de l'attitude des gouvernements nationaux. Seul un petit nombre de gouvernements étaient favorables à la réduction de la durée du travail (Autriche, Danemark). D'autres gouvernements, comme les gouvernements français, britannique et espagnol, adoptèrent une attitude franchement négative, l'Allemagne et les Pays-Bas se tenant sur la réserve. En 1984, la recommandation de la Commission européenne tendant à un raccourcissement de la durée du travail et un aménagement du temps de travail ne fut pas adoptée, principalement à cause de l'opposition du Royaume-Uni.

Bien que la CES ait réitéré à Milan (1985) sa revendication d'un raccourcissement à 35 heures de la durée du travail, celle-ci ne suscita pas un enthousiasme égal chez tous les syndicats nationaux. La revendication de la CES a surtout recueilli les suffrages des syndicats français, allemands, britanniques, néerlandais et belges. C'est ainsi que le TUC exige que la durée du travail subisse une diminution radicale et rapide de 12,5 %; le DGB (et IG-Metall) ont pour principal objectif la semaine de 35 heures; la FGTB belge et la CFDT française se battent déjà depuis longtemps pour obtenir celle-ci; allant encore plus loin, le FNV néerlandais exige la semaine de 32 heures.

Dans le document de travail du congrès que la CES a tenu à Milan, en 1985, Hinterscheid déclare ce qui suit (1):

«La stratégie de la CES découle de deux constatations fondamentales:

— la grande interdépendance des économies nationales en Europe a sensiblement limité le champ d'action de tout gouvernement,

— des solutions efficaces à la crise de l'emploi ne sauraient donc être trouvées que dans une stratégie communautaire coordonnée au niveau européen».

En fait, divers pays élaborent des normes de concurrence fondées sur les coûts salariaux. Évidemment, quand tous les pays européens font de cette mesure toute relative un guide majeur de leur politique, on voit se former une spirale déflationniste (réductions salariales pour assurer la compétitivité). Ces dernières années, par une concurrence technologique accélérée et des mesures d'assouplissement du marché de l'emploi, c'est une politique analogue qui est menée en matière de productivité du travail. Les exemples de la France et de l'Allemagne enseignent qu'il est quasi impossible pour les syndicats des différents

(1) Le rôle du travail, des travailleurs et de leurs syndicats dans la société.

pays, voire pour des gouvernements bien disposés à l'égard des travailleurs, d'aller sans l'aide d'autres pays à contre-courant de la politique internationale d'austérité.

**Réduction du temps de travail dans le protocole d'accord français**

Avec l'arrivée au pouvoir, en 1981, du gouvernement de gauche, on s'attendait à une réduction importante de la durée du travail. L'objectif du gouvernement était de parvenir, par des conventions collectives, à la semaine de 35 heures en 1985.

Le mini-accord signé en juillet 1981 ne comportait qu'une clause relative à la semaine de 39 heures associée à un système d'horaires souples et d'heures supplémentaires.

L'absence d'accords obligea le gouvernement français à trancher. Le décret de janvier 1982 généralise, par la voie légale, la semaine de 39 heures et la cinquième semaine de congé, introduit la cinquième équipe et la semaine de 35 heures dans les entreprises à travail continu et ramène à 130 heures par an et par travailleur le contingent admissible d'heures supplémentaires.

La réduction de la durée du travail ayant été bloquée par le patronat, les accords furent surtout conclus au niveau des entreprises. En 1982 et 1983, il y eut 138 accords sectoriels et 3 500 accords d'entreprise.

En 1984 et 1985, on n'a plus guère enregistré d'accords sur une nouvelle réduction de la durée du travail.

En conséquence, la durée hebdomadaire du travail baissa de 1,2 h entre juillet 1981 et juillet 1982. Le raccourcissement fut surtout enregistré dans les grandes entreprises. En 1984, la durée du travail n'évolua plus guère. De même, l'extension des accords aux secteurs et aux entreprises non couverts (2 à 2,5 millions de travailleurs en 1983) ne s'opéra que très lentement (0,5 million de travailleurs en deux ans). Des accords sur la réduction de la durée du travail ne furent plus conclus que dans les secteurs ou entreprises à conditions de travail pénibles ou malsaines.

Il se peut que la réduction de la durée du travail ait contribué à stabiliser le chômage en 1982 et pendant le premier semestre de 1983.

Les négociations sur la réduction de la durée du travail ont fait place aujourd'hui à des propositions relatives au temps annuel de travail, aux contrats temporaires, à l'assouplissement du régime de licenciement. Le raccourcissement de la durée du travail est rattaché à un aménagement flexible du temps de travail.

Bien que l'intervention du gouvernement français à travers le protocole national d'accord et les décrets ait été une «marque manifeste de soutien aux renvendications syndicales» en faveur de la réduction de la durée du travail, l'opération «raccourcissement de la durée du travail» fut partiellement un échec. Alors que les syndicats, en raison de l'opposition des employés, ne parvenaient pas à conclure des accords sur le raccourcissement de la durée du travail, le gouvernement français dut, lui aussi, baisser pavillon sous la pression de la compétiti-

vité internationale. Le changement de cap de 1984 et 1985, où les autorités françaises abandonnèrent la priorité donnée à la réduction de la durée du travail au profit d'une plus grande flexibilité, est, pour une bonne part, imputable au contexte international.

La grève de l'IG-Metall montre qu'il est difficile pour un syndicat national de triompher de la résistance des employeurs, s'il ne peut compter sur la solidarité effective d'autres syndicats européens.

Dans le contexte économique et politique actuel, des actions en faveur d'un raccourcissement radical de la durée du travail paraissent ne pouvoir aboutir qu'à condition d'être coordonnées au niveau européen. La nécessité d'une action coordonnée européenne ne signifie cependant pas qu'il faille attendre que tous les gouvernements européens soient socialistes ni que la réduction souhaitée doive être obtenue dans tous les différents pays via des directives européennes. Les expériences du passé enseignent d'ailleurs que les règlements européens ne peuvent avoir comme rôle que de combler le retard de législations nationales rétrogrades. L'on peut donc décemment conclure que des résultats tangibles dépendront de l'interaction des mouvements d'avant-garde dans certains pays et du soutien européen qui sera accordé à ces mouvements ou initiatives.

## 4. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Le rythme de réduction du temps de travail a évidemment un effet direct sur l'emploi. Une réduction du temps de travail lente facilite les aménagements relatifs à l'organisation du travail et a des effets incontrôlables pour les travailleurs. Elle risque de ce fait de devenir une forme de rationalisation donnant lieu à une hausse de la productivité mais restant sans effet sur l'emploi.

Il ressort d'une enquête effectuée dans plusieurs entreprises belges (') que la réduction progressive du temps de travail a pu et pourra se faire sans être compensée par des recrutements. Elle est contrebalancée par une baisse de l'absentéisme, les effets liés au plafonnement des heures de travail, une motivation accrue, des mutations de personnel ou des mesures visant à le rendre polyvalent, une meilleure utilisation de la capacité des machines et une réduction de la «porosité du temps». Ce n'est qu'en cas de travail posté continu que le recrutement d'une sixième équipe est indispensable.

L'idée selon laquelle il existerait un seuil à la durée du travail, en deçà duquel les entreprises devraient recruter, est démentie par le fait que la lenteur de la réduction du temps de travail permet aux entreprises d'abaisser ce seuil grâce à de nouvelles hausses de productivité.

---

(') Grinberg Hujoul, «Enquête auprès des travailleurs d'entreprises», en 4ème Congrès des économistes belges de langue française, commission 3, Réduction progressive des heures et partage du travail, mars 1980.

Les résultats de cette enquête sont confirmés par diverses initiatives de réduction du temps de travail réalisées ces dernières années en Europe (1).

### 4.1. Réduction du temps de travail en Belgique: l'opération 5-3-3

Le temps de travail a donné lieu en Belgique à une intervention très marquée des pouvoirs publics. Après l'échec des négociations collectives nationales en 1982, le gouvernement Martens de centre-droit s'est imposé un cadre de négociations. En échange d'une réduction des rémunérations de 3 %, les entreprises devaient conclure des accords prévoyant une réduction du temps de travail de 5 % des recrutements compensateurs à raison de 3 %. 84 accords sectoriels furent conclus dans le cadre de cette opération tandis que 1.330 accords étaient conclus au niveau des entreprises. La réduction du temps de travail n'atteignit que 2 à 2,5 % au lieu des 5 % prévus. La moyenne globale s'établissait à un 1 % en 1983 et 0,5 % en 1984, portant à 38 heures la durée moyenne du temps de travail arrêtée par convention collective. La réduction du temps de travail se traduisit surtout par des jours de congé supplémentaires.

Selon les données officielles assez optimistes, cette initiative entraîna une augmentation moyenne brute de l'emploi de 2,6 à 2,7 %, ce qui représente un peu moins de 2 % en chiffres nets.

Le déséquilibre entre les réductions salariales imposées aux travailleurs et leur effet sur l'emploi est dû aux facteurs suivants:

— le niveau auquel ont eu lieu les négociations: les entreprises;

— l'imprécision des textes de loi concernant la nature des recrutements compensateurs et la réduction requise du temps de travail;

— les nombreuses exceptions autorisées à la fois dans le cadre légal et dans les procédures d'évaluation;

— l'absence de suivi efficace des accords.

Les négociations collectives aboutirent de nouveau dans une impasse en 1985 et 1986. Le gouvernement belge imposa un nouveau cadre qui était beaucoup plus imprécis que l'opération 5-3-3. Les employeurs ont été invités à fournir un effort pour promouvoir l'emploi en l'absence de données précises. Les résultats obtenus jusque là pour cette nouvelle série de négociations sectorielles et au niveau des entreprises furent assez maigres. La réduction du temps de travail fut minimale (6 secteurs seulement opèrent une réduction d'une heure par semaine) et ne donna pas lieu à création d'emplois. Il semble que la semaine de 38 heures se généralise dans les petites entreprises. Un grand nombre d'entreprises conclut des accords concernant la préretraite ou le travail à temps partiel. Il y a une tendance croissante à combiner une réduction (limitée) du temps de travail à des systèmes de travail flexibles.

---

(1) ETUI, op. cit et J. VISSER, op. cit.

### 4.2. **Les initiatives syndicales prises en Allemagne et en Grande-Bretagne**

En Allemagne, IG Metall a pratiqué une politique maximaliste en matière de réduction du temps de travail: d'emblée, 35 heures avec maintien des rémunérations pour éviter des aménagements mineurs de la durée du travail sans effet sur l'emploi. Les syndicats n'avaient pas la certitude que les comités d'entreprises, chargés de contrôler les heures supplémentaires et les horaires de travail, opteraient pour une formule entraînant un maximum d'effets au niveau de l'emploi.

L'organisation patronale allemande s'est toutefois opposée à une réduction généralisée de la durée hebdomadaire du travail et est passée elle-même à l'offensive à partir de 1983 avec les horaires flexibles et le travail à temps partiel.

En 1984, la revendication des 35 heures a entraîné des grèves dans l'industrie métallurgique et l'industrie polygraphique (ces grèves ont duré respectivement 7 et 13 semaines et coûté 5,5 millions de jours de travail). Le conflit dans l'industrie métallurgique s'est terminé en avril 1984 par un accord sur l'instauration de la semaine des 38,5 heures (38 heures dans le secteur de l'acier) à dater du 1er avril 1985. Des accords similaires ont été conclus dans l'industrie polygraphique et transformatrice du bois.

Le prix de cette réduction limitée du temps de travail est la semaine de travail flexible variant entre 37 et 40 heures en fonction des hauts et des bas de la production. L'effet de ces conventions collectives a été évalué à 250 000 emplois (soit 1 % de la population active) en tenant compte des mesures de retraite anticipée et des jours de congé supplémentaires octroyés dans le secteur public.

Le TUC a également présenté des revendications maximalistes en exigeant une réduction du temps de travail de 12,5 %. L'on craignait qu'en cas de réduction progressive du temps de travail revêtant peut-être la forme de jours de congé supplémentaires, les syndicats locaux ne puissent réaffecter les postes libérés. Le résultat minimaliste de cette réduction — une heure de moins (soit 2,5 %) sur trois ans et même pas pour l'ensemble des travailleurs — a été facilement compensé par une rationalisation et une augmentation des heures supplémentaires. Les employeurs britanniques sont eux aussi passés à la contre-attaque à partir de 1982 en exigeant des mesures d'assouplissement et en s'opposant à toute nouvelle réduction du temps de travail.

### 4.3. **Quelques conclusions**

La productivité joue un rôle important dans les discussions relatives à la réduction du temps de travail. D'une part il est généralement admis que les hausses de productivité doivent servir de source au financement de la réduction de la durée du travail au lieu d'être utilisées dans la bataille internationale pour la compétitivité à laquelle se livrent actuellement tous les pays européens. D'autre part, ces hausses de productivité ont pour effet d'annuler totalement ou partiellement l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi.

Pour maintenir l'effet maximal d'une réduction du temps de travail sur l'emploi, il est nécessaire de prendre des mesures d'accompagnement destinées à contrôler les hausses de productivité. Les heures supplémentaires et les horaires flexibles sont importants à cet égard:

— Il ressort d'une enquête effectuée dans l'industrie polygraphique aux Pays-Bas (1) que les employeurs ont une attitude très attentiste et qu'au lieu d'embaucher en cas de réduction progressive du temps de travail, ils compensent la perte de production par des heures supplémentaires.

— En Belgique, la réduction du temps de travail intervenue de 1979 à 1981 sous forme de jours de compensation a été largement compensée par l'augmentation des heures supplémentaires. Son impact sur l'emploi a été minime; il n'y a même pas eu de diminution du chômage partiel (2).

— Plus récemment, les organisations patronales européennes ont insisté sur l'assouplissement de la législation relative aux heures supplémentaires. Cette formule permet de faire face aux fluctuations de la demande et à la réduction passée et future de la durée du travail sans qu'il faille embaucher (tel est le cas en Belgique, en Allemagne, en France, en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas).

## 5. LE NIVEAU DES NÉGOCIATIONS ET LE RÔLE DES POUVOIRS PUBLIC

Les industriels essaient de faire obstacle à la réduction de la durée du temps de travail (RDT) par la décentralisation des négociations relatives à cette question. Ils préconisent une RDT optionnelle, susceptible d'être adaptée aux possibilités des secteurs et des entreprises.

C'est pourquoi, dans la plupart des pays d'Europe occidentale, la RDT se négocie au niveau des secteurs, des sous-secteurs et des entreprises. Cette tactique a eu des conséquences importantes en ce qui concerne le mode de réduction de la durée du travail. Celle-ci est restée généralement limitée et a pris la forme de jours de vacances supplémentaires, sans recrutement de compensation.

C'est surtout dans les grandes entreprises, économiquement fortes, que la RDT a été substantielle. Les résultats sont moindres dans les petites entreprises et celles qui ont un faible taux de syndicalisation. Bref, on subordonne la RDT à la situation économique et sociale des diverses entreprises. En outre, la réduction de la durée du temps de travail semble avoir perdu de sa popularité et de son pouvoir mobilisateur au sein des travailleurs. Les raisons sont évidentes:

— la réduction progressive de la durée du travail n'a pas dégagé d'emplois supplémentaires;

---

(1) Haank D. J. and Kasper J. D. P., **Een gedrukte arbeidsduur.** Een empirische studie naar de gevolgen van arbeidsduurvermindering in de grafische industrie, ESI, Vrije Universiteit, 1982

(2) Maes J. and Van Rie, K., **De Werkdag,** EPO, 1985

— au contraire, les travailleurs ont souvent dû payer tribut à la RDT par le biais non seulement des accroissements du rythme de travail, mais aussi, récemment, par celui des réductions de salaire;

— les travailleurs donnent la priorité au maintien de leur emploi (dans les entreprises en difficulté) ou à l'acquisition d'avantages annexes (dans les entreprises florissantes), où, comme l'expérience le prouve, les employeurs jettent beaucoup plus facilement du lest.

Dès lors que les négociations se déroulent à un niveau d'où sont absents les premiers intéressés — les chômeurs —, la réduction de la durée du temps de travail n'est pas considérée comme une exigence solidaire. En d'autres termes: la réduction de la durée du temps de travail doit être débattue à un niveau central, si possible sur une base interprofessionnelle. Les pouvoirs publics ont en l'occurrence une responsabilité à assumer.

Depuis 1982, cette tendance à l'accroissement de l'intervention des pouvoirs publics dans les négociations sur la réduction du temps de travail se manifeste dans la plupart des pays ouest-européens. Mais le rôle que s'attribuent les pouvoirs publics diffère fortement d'un cas à l'autre et évolue de façon peu prometteuse pour la réussite de la RDT:

— certains gouvernements essaient de promouvoir la réduction de la durée du temps de travail (France, 1981-82; Belgique, 1982-83); c'est ainsi qu'a été votée en France, en tant que moyen de pression pour favoriser les négociations, la loi AUROUX sur les conventions collectives et la participation, qui impose des négociations régulières;

— dans un certain nombre de pays, les pouvoirs publics érigent eux-mêmes un cadre dans lequel doit venir s'inscrire la RDT. Cette action s'accompagne généralement d'une politique de modération salariale;

— les pouvoirs publics interviennent parfois d'une façon restrictive, en soumettant la RDT à des limites, à des exceptions et à des conditions (c'est ce qui s'est produit en Belgique et en Allemagne en 1984 et en France en 1984-85).

## 6. L'URGENTE NÉCESSITÉ D'UNE PERCÉE EUROPÉENNE

La crise économique impose plus que jamais une redistribution du travail. Pour être efficace celle-ci ne peut être effectuée que si la durée du travail moyenne de la population active (quotidienne, hebdomadaire, annuelle, tout au long de la vie) est substantiellement réduite. La redistribution de la somme de travail disponible nécessite d'une façon ou d'une autre la réduction de la durée du travail moyenne.

L'expérience récente a montré dans la plupart des pays et des secteurs industriels qu'une réduction de la durée du travail qui s'effectue trop lentement n'a qu'un faible impact sur l'emploi. Pour atteindre un effet notable sur l'emploi, la réduction de la durée du travail doit être obtenue par le biais **de mesures relativement importantes réalisées d'un coup et bien planifiées.** Le premier objectif

à atteindre par là est le recrutement de main-d'œuvre supplémentaire ou le sauvetage des emplois menacés; l'instrument pour y parvenir est la réduction du temps de travail.

La première démarche à effectuer et l'objectif commun à atteindre sont la semaine de 35 heures. Outre la réduction de la semaine de travail, il existe différents autres moyens de réduire la durée du travail par exemple:

— l'abaissement de l'âge de la retraite et la généralisation du droit à la retraite à 60 ans;

— l'extension des congés annuels à 6 semaines;

— la scolarité minimum obligatoire portée à 16 ans;

— la généralisation des congés de formation;

— l'introduction d'une cinquième équipe pour le travail posté continu;

— la réduction et éventuellement la suppression des heures supplémentaires systématiques;

— l'introduction légale de diverses formules de congés sabbatiques;

toutes ces formules concernant la réduction annuelle et globale du temps de travail peuvent contribuer à la redistribution du travail disponible.

Deux dangers sont à éviter dans le **financement** de la réduction du temps de travail:

— d'une part, celui d'une augmentation générale de coûts qui ne tarderait pas à entraîner une **inflation** supplémentaire; tel serait le cas si les coûts d'une réduction notable de la durée du travail étaient entièrement supportés par les entreprises;

— d'autre part, celui d'une diminution de la demande qui aurait un effet **déflationniste:** tel serait le cas si les coûts étaient supportés entièrement par les travailleurs par le biais de réductions salariales proportionnelles.

Il convient par conséquent de trouver une voie médiane entre ces deux extrêmes de façon à n'entraîner ni inflation ni déflation. Pour ce faire, on pourrait envisager en principe les éléments suivants permettant de financer le recrutement supplémentaire qui serait nécessaire du fait de la réduction du temps de travail:

1) la hausse normale de productivité dans le secteur privé;

2) les bénéfices budgétaires résultant de la diminution de l'horaire de travail et de l'emploi compensateur dus notamment:

   — aux économies de chômage des pouvoirs publics;

   — à l'augmentation des cotisations de sécurité sociale;

   — à l'augmentation des recettes fiscales.

Ces bénéfices budgétaires pourraient être utilisés pour subventionner les sociétés en vue de réduire la durée du travail et le recrutement.

3) En dehors de tous ces différents éléments, il existe enfin la possibilité d'une cotisation spéciale acquittée par les travailleurs actifs. Dans le rapport de 1984 de la CSPEC intitulé «Une solution européenne à la crise», il était souligné que cet effort financier devait être aussi redistributif que possible, c'est-à-dire que les groupes à revenus élevés devaient être invités à contribuer financièrement à la réduction du temps de travail sans qu'il soit porté atteinte au pouvoir d'achat des bas salaires et des salariés. (. . .) De la sorte, **la redistribution du travail pourrait être directement liée à la redistribution des revenus** en faveur des chômeurs et des groupes à bas revenu.

Un avantage important d'une approche européenne commune est que des considérations sur la compétitivité entre les États membres ne peuvent être invoquées pour reporter l'introduction de la réduction du temps de travail.

Toutefois à l'heure actuelle il apparaît que les gouvernements conservateurs qui dirigent la plupart des pays d'Europe occidentale bloquent tout progrès relatif à la redistribution du travail. La création d'emplois par le biais de la réduction de la durée du travail est en fait un problème qui ne peut être résolu dans le contexte actuel de politiques économiques déflationnistes: les efforts désordonnés pour assurer la compétitivité extérieure l'emporteront toujours.

Seule une action européenne peut nous faire sortir de l'impasse actuelle en coordonnant et en appuyant les initiatives déployées dans les divers pays et en agissant comme il se doit au niveau européen.

Une directive européenne permettrait de réaliser cette percée en fixant un objectif commun, à savoir la redistribution du travail et un cadre commun au sein duquel s'exerceraient les négociations collectives. Un accord collectif européen sur le temps de travail, établissant par exemple des limites maximales pour la durée annuelle du travail pourrait alors être plus concrètement arrêté; il pourrait même s'agir d'un accord sur la durée hebdomadaire du travail à réaliser dans un délai donné. La première mesure à prendre, avant même que soit élaborée une directive européenne, pourrait être une déclaration commune par les organisations des employeurs et des travailleurs.

**Tableau I: Moyenne hebdomadaire et annuelle de la durée du travail en Europe**

| | Industrie 1980, ouvriers | | | Industrie 1982, ouvriers | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | DHO | DAO | DAE | DHO | DAO | DAE |
| D | 42,0 | 1 890 | 1 720 | 41,0 | 1 850 | 1 690 |
| F | 41,3 | 1 920 | 1 750 | 39,2 | 1 770 | 1 610 |
| I | 41,2 | 1 890 | 1 650 | 39,9 | 1 830 | 1 600 |
| NL | 41,0 | 1 900 | 1 660 | 41,0 * | 1 890 * | 1 650 * |
| B | 36,6 | 1 720 | 1 550 | 34,6 * | 1 630 * | 1 470 * |
| UK | 41,8 | 1 960 | 1 800 | 41,8 | 1 960 | 1 800 |
| DK | 41,1 | 1 890 | 1 760 | 41,2 | 1 890 | 1 760 |
| S | 40,6 | 1 830 | 1 580 | 40,7 | 1 840 | 1 590 |
| C | 42,0 | 1 980 | 1 900 | 41,5 | 1 960 | 1 880 |
| US | 42,1 | 2 000 | 1 930 | 41,5 | 1 970 | 1 900 |
| J | 45,7 | 2 190 | 2 140 | 45,3 | 2 170 | 2 120 |

* Indices d'évolution non publiés par l'OCDE, estimés à partir de statistiques nationales.

— DHO: Durée hebdomadaire effectivement offerte, tenant compte des heures supplémentaires et du chômage partiel mais non de l'absentéisme et des jours de repos.

— DAO: Durée annuelle effectivement offerte calculée sur la base de DHO en tenant compte des congés payés, congés d'ancienneté et jours fériés pour 1980.

— DAE: Durée annuelle effective, égale à la précédente diminuée de l'absentéisme pour tous motifs (maladie, maternité, accidents du travail, grèves . . .).

**Source:** A. Doyelle — Durée du travail, un essai de comparaison internationale. Travail et Emploi n° 12, Avril-Juin 1982.

**Tableau II: Évolution de la durée réelle du travail au niveau national**

| | Source | 1968 | 1973 | 1976 | 1978 | 1979 | 1980 | 1982 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Autriche | BIT a | 38,6 | 36,0 | 34,4 | 33,4 | 33,6 | 33,7 | (33,6) |
| Belgique | CEE | | 41,0 | 38,5 | 37,6 | 38,1 | 35,7 | 33,6[a] |
| Danemark | BIT a | 37,8 | 33,5 | 33,3 | 32,6 | 33,1 | 32,9 | 33[a] |
| Espagne | BIT a | 44,1 | 44,2 | 41,6 | 40,1 | 38,8 | 38,5 | 40 |
| Finlande | BIT a | 39,1 | 38,0 | 38,2 | 38,5 | 41,0 | 40,4 | 40,4[a] |
| France | CEE | 45 | 43,6 | 41,8 | 41,1 | 41,0 | 40,8 | 39,7[a] |
| Grande-Bretagne | H BIT<br>F CEE | 45,8<br>38,2 | 43,4 | 42,2 | 42,2 | 42,0 | 40,7 | 42,9[a] |
| Grèce | BIT a | 43,7 | 43,4 | 41,9 | 41,2 | 41,2 | 40,7 | 38,6[b] |
| Irlande | BIT a | | 42,4 | 42,3 | 42,3 | 43,4 | 41,1 | 40,5[a] |
| Islande | BIT a | | | 54,0 | 51,6 | 51,4 | 51,4 | 49,4 |
| Italie | CEE | | 41,8 | 41,6 | 39,4 | 39,7 | 38,5 | (38,7) |
| Luxembourg | CEE | | 43,7 | 40,3 | 40,2 | 40,8 | 40,2 | 40,6 |
| Malte | BIT | 46,2 | 42,5 | 41,0 | | | | |
| Norvège | BIT a | | 34,0 | 32,6 | 31,3 | 31,0 | 31,0 | 36 |
| Pays-Bas | CEE | | 43,2 | 41,2 | 41,1 | 41,1 | 40,8 | 40,4 |
| RFA | CEE | | 42,9 | 42,3 | 42,0 | 42,1 | 41,6 | 40,7[b] |
| Suède | SCB/AKU | 39,8 | 37,4 | 36,9 | 36,2 | 36,1 | 36,0 | 35,6[a] |
| Suisse | BIT b | 44,6 | 44,9 | 44,4 | 44,4 | 44,2 | 43,8 | 44,1[b] |

**Source:** Publication de l'Institut syndical européen (ISE) concernant la durée du travail en Europe occidentale en 1982 (les chiffres relatifs à 1982 émanent du BIT).

**Tableau III: Évolution de la durée annuelle effective du travail**

(calcul sur la base de la durée annuelle offerte, compte tenu des jours de congé, du chômage partiel et des heures supplémentaires, mais déduction faite de l'absentéisme)

| | Travailleurs à plein temps | | | | Ensemble des salariés | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1974 | 1980 | 1982 | Δ 82/74 | 1974 | 1980 | 1982 | | Δ 82/74 |
| D | 1 820 | 1 720 | 1 690 | 0,931 | 1 740 | 1 660 | 1 640 | D | 0,941 |
| F | 1 780 | 1 750 | 1 610 | 0,905 | 1 820 | 1 740 | 1 700 | F | 0,936 |
| I | 1 700 | 1 650 | 1 600 | 0,949 | 1 690 | 1 660 | 1 650 | I | 0,979 |
| NL | 1 720 | 1 660 | 1 650 | 0,959 | 1 790 | 1 650 | 1 670 | NL | 0,931 |
| B | 1 620 | 1 550 | 1 470 | 0,910 | 1 700 | 1 540 | 1 500 | B | 0,844 |
| UK | 1 910 | 1 800 | 1 800 | 0,944 | 1 770 | 1 660 | 1 620 | UK | 0,917 |
| DK | 1 830 | 1 760 | 1 760 | 0,961 | — | 1 610 | — | DK | — |
| S | 1 740 | 1 580 | 1 590 | 0,913 | 1 630 | 1 530 | 1 530 | S | 0,938 |
| C | 1 920 | 1 900 | 1 880 | 0,979 | 1 830 | 1 760 | 1 720 | C | 0,938 |
| US | 1 950 | 1 930 | 1 900 | 0,975 | 1 710 | 1 660 | 1 610 | US | 0,940 |
| J | 2 090 | 2 140 | 2 120 | 1 015 | 2 100 | 2 090 | 2 080 | J | 0,992 |

**Source:** A. Doyelle, Durée du travail, un essai de comparaison internationale, Travail et Emploi n° 12, avril-juin 1982 (sur la base des statistiques de l'OCDE).
Rapport du Conseil de l'Europe.

Coll. Fondation Saint-Simon

**Tableau IV: Évolution de la durée du travail légale et conventionnelle dans quelques pays d'Europe occidentale**

| | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 |
|---|---|---|---|---|---|
| B | 40 (40) | 36 — 39 (40) | 35 — 40 (40) | 36 — 40 (40) | 36 — 40 (40) |
| L | 38,6 — 40 (40) | 38 — 40 (40) | 38 — 40 (40) | 38 — 40 (40) | 38 — 40 (40) |
| NL | 40 (48) | 40 (48) | 40 (48) | 38 — 40 (48) | 38 — 40 (40) |
| F | 40 (40) | 40 (39) | 36 — 39 (39) | 35 — 39 (39) | 35 — 39 (39) |
| D | 40 (48) | 40,12 (48) | 40 (48) | 40 (48) | 38 — 40 (48) |
| GB | 37,5 — 40 (—) | 37,5 — 40 (—) | 35 — 40 (—) | 35 — 40 (—) | 35 — 40 (—) |
| I | 36 — 40 (48) | 36 — 40 (48) | 36 — 40 (48) | 36 — 40 (48) | 36 — 40 (48) |
| S | 37,5 — 40 (40) | 37,5 — 40 (40) | 37,5 — 40 (40) | 37,5 — 40 (40) | 36 — 40 (40) |
| DK | 40 (—) | 40 (—) | 40 (—) | 40 (—) | 37,5 — 40 (—) |
| N | 40 (40) | 40 (40) | 40 (40) | 40 (40) | 40 (40) |
| SF | 35 — 40 (40) | 35 — 40 (40) | 35 — 40 (40) | 35 — 40 (40) | 35 — 40 (40) |
| CH | 40 — 45 (45) | 40 — 45 (45) | 40 — 45 (45) | 40 — 45 (45) | 40 — 45 (45) |
| A | 40 (40) | 40 (40) | 40 (40) | 40 (40) | 38 — 40 (40) |
| E | 40 — 44 (44) | 40 (42) | 40 — 42 (42) | 40 — 42 (40) | 39 — 40 (40) |
| GR | 45 (—) | 42 (—) | 41 (41) | 40 (41) | 37,5 — 40 (41) |

**Source:** Publication de l'Institut syndical européen (ISE) concernant les négociations collectives en Europe occidentale.
(Les chiffres donnés entre parenthèses indiquent la durée légale du travail.)

Coll. Fondation Jean Jaurès

# II. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ : QU'EN PENSENT LES SOCIALISTES ?

Coll. Fondation Jean-Jaurès

**Un thème ancien d'une brûlante actualité**

Le problème de la durée du travail est l'un des sujets d'actualité le plus souvent débattu en Europe dans la dernière période. En premier lieu ce problème s'est imposé comme une des préoccupations des diverses instances européennes et des partenaires sociaux des divers pays de la Communauté. En second lieu, il convient de s'interroger sur ce paradoxe: il y a unanimité sur l'importance de la question, mais multiplicité de positions contradictoires concernant l'opportunité et les modalités de la réduction. Certes, la tendance à la diminution du temps de travail est ancienne. Elle s'est traduite sous plusieurs formes: apparition, puis allongement de la période dite des «congés payés», abaissement de l'âge de la retraite et retard de l'entrée dans la vie active du fait du prolongement de la scolarité obligatoire, réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail . . . Dans tous les pays européens, la lutte du mouvement ouvrier s'est centrée à de nombreuses reprises sur cet objectif global d'un partage entre temps de travail et temps de repos dans un sens plus favorable aux travailleurs. Et l'histoire sociale a été profondément marquée par de dures batailles, qui peu à peu ont débouché sur des réformes dont le retentissement a été considérable: journée de 8 heures, repos hebdomadaire . . . etc.

Si ce thème a repris depuis une quinzaine d'années une telle actualité, ce n'est cependant pas par hasard. Le développement d'un fort chômage, lié à la crise est une première explication. Le souci de solidarité entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas permet, en effet, de penser qu'en baissant le temps de travail des uns, on peut libérer pour les autres un certain nombre de postes de travail.

**L'abaissement de l'âge de la retraite**

C'est ainsi que depuis longtemps les socialistes ont estimé que, socialement nécessaire, l'abaissement de l'âge de la retraite devrait aussi avoir sur la réduction du chômage des effets positifs. Sans doute, le déclin inéluctable de certaines professions, l'évolution des taux de productivité, et les distorsions inévitables entre la nature des emplois libérés et les niveaux d'aspiration et de formation des jeunes entrant sur le marché du travail interdisent de penser qu'il suffit de mettre à la retraite un certain nombre de travailleurs de plus de 60 ans pour créer le nombre d'emplois équivalent pour des chômeurs. Les socialistes n'ont jamais d'ailleurs proposé d'imposer à tout le monde de partir à la retraite à 60 ans, mais simplement d'offrir aux travailleurs la possibilité de le faire en leur garantissant dès cet âge une pension à taux plein.

La plupart des évaluations faites par enquêtes montrent que 2/3 seulement des salariés en moyenne, utilisent cette possibilité quand elle leur est donnée. La portée de l'abaissement immédiat de l'âge de la retraite peut être d'autant plus grande qu'un effort s'engage par ailleurs pour limiter sévèrement les cumuls abusifs emploi/retraites.

Elles doivent également s'inscrire dans le contexte général de la mise en place d'une politique du 3e âge et comporter parallèlement des mesures tendant à

faciliter la réduction progressive de la durée du travail au cours des dernières années d'activité.

Au-delà de ces mesures, de caractère général, le mouvement syndical et les socialistes se sont mobilisés sur la mise en place, dans certains secteurs spécifiques (sidérurgie, charbonnages, etc. . . .), de systèmes de retraite anticipée dont le but était d'éviter de trop nombreux licenciements à l'occasion de réductions d'emplois et de restructurations économiquement indispensables, mais socialement douloureuses. Favorables à ce système, dans la mesure où il concerne des travailleurs employés dans des secteurs où les conditions de travail sont en général très dures, et donc l'usure physique qui en résulte plus précoce, les socialistes sont aussi conscients des limites de l'abaissement de l'âge de la retraite, sous toutes ses formes. L'allongement de la période de paiement des pensions et l'accroissement du nombre des retraités, par rapport aux actifs, alourdit sensiblement la charge des régimes de retraite. Or il ne suffit pas d'inciter les gens à partir en retraite. Il faut aussi assurer la sécurité et l'amélioration de leurs revenus. Et pour cela disposer sur une longue période, et en tenant compte de l'évolution des contraintes démographiques, des ressources financières nécessaires. La tendance au vieillissement de la population qu'on observe dans la plupart des pays européens doit, à cet égard, inciter à la prudence. A cela s'ajoutent d'autres éléments: il n'est pas évident que le départ massif et plus précoce vers la retraite de salariés qui sont, pour certains d'entre eux, non seulement encore capables d'assurer valablement leur tâche, mais sont très qualifiés et dotés d'une solide expérience peut représenter pour les entreprises un grave inconvénient si elles n'ont pas eu le temps de former la main-d'œuvre de remplacement. La décision de mettre à la retraite des milliers de salariés encore en pleine force de l'âge peut être également perçue par eux comme une mise à l'écart qui peut avoir des effets psychologiques et sociaux pervers (désœuvrement, isolement, sentiment d'inutilité . . . etc.).

**Mutations technologiques et substitution capital/travail**

Enfin l'abaissement de l'âge de la retraite ne paraît pas répondre de la manière la plus pertinente au problème essentiel posé dans la période à savoir la formidable mutation technologique qui accompagne la crise. Tout démontre, en effet, que le chômage en Europe n'a pas seulement un caractère conjoncturel et n'est pas uniquement le fruit d'un ralentissement de la croissance. Il est aussi le résultat de l'accélération de la substitution capital/travail. La contradiction qu'il convient de résoudre est, en fait, la suivante: poursuivre et développer le progrès technique est absolument indispensable pour donner aux entreprises européennes le niveau de compétitivité nécessaire pour lutter contre leurs concurrents, américains et japonais notamment. De plus, le progrès technique a des conséquences très positives dans de très nombreux domaines, ne serait-ce que la disparition de certains travaux répétitifs, dangereux ou pénibles, et l'amélioration des conditions de travail qu'on peut en tirer (pourvu qu'on le veuille).

Ne pas tout faire pour que l'Europe soit à la pointe de la modernisation technologique, c'est la condamner à se marginaliser, c'est faire perdre du terrain et des marchés à nos entreprises, c'est à terme, perdre encore plus d'emplois.

Mais si l'on sait que cette modernisation se traduit en Europe par un gain moyen de productivité de l'ordre de 5 % par an dans l'industrie, il est clair que ses conséquences sur le marché du travail sont considérables. C'est vrai sur le plan quantitatif: le nombre de postes nécessaires pour assurer le même volume de production, ou créer la même valeur ajoutée, baisse (même si la création de nouvelles technologies et de nouvelles machines crée à certains endroits des postes qu'elle supprime ailleurs). C'est vrai aussi sur le plan qualitatif. Car la nature des emplois et des qualifications nécessaires pour les assumer change profondément.

**Objectif 35 heures: la bataille pour le partage des gains de productivité**

L'une des dimensions (sans doute la plus importante) selon laquelle convient d'apprécier la réponse des socialistes aux mutations technologiques, est donc celle, du «partage du travail hebdomadaire». Les socialistes veulent que le progrès technique soit créateur d'emplois. Comment faire? Il n'y a pas d'autre réponse à cette question qu'une réduction massive du temps de travail. Pendant quelque temps, le tertiaire a pu absorber l'excès de main-d'œuvre disponible. Il ne le pourra plus indéfiniment. Le tertiaire lui-même, en effet, parce qu'il est touché par l'effet des mutations technologiques, verra ses taux de productivité s'acccroître de façon spectaculaire dans les années futures.

Sans une diminution rapide de la durée du temps de travail, notamment de la durée hebdomadaire, il est indéniable que les nécessaires innovations technologiques peuvent être la cause d'un accroissement du sous-emploi. Inversement, si le changement technique est accompagné d'une diminution du temps de travail, il peut apparaître aux travailleurs comme tout-à-fait positif socialement et économiquement.

L'objectif global fixé par les socialistes doit être d'aboutir aussi rapidement que possible à un abaissement de la durée hebdomadaire moyenne à 35 heures. Cet objectif apparaît comme une priorité politique. L'une des caractéristiques de ces dernières années est le développement simultané chez les travailleurs de la revendication du droit à l'emploi et du droit au loisir. Cette revendication traduit chez eux une prise de conscience plus claire que jamais du caractère ambivalent du travail, à la fois source d'enrichissement individuel et collectif, ainsi que moyen d'existence et contrainte. Cette prise de conscience va dans le sens d'une émancipation des travailleurs. Elle doit donc être encouragée dans la mesure où elle peut constituer par ailleurs un puissant levier pour la mise en œuvre de mesures concrètes de réduction et de réorganisation du temps de travail, permettant de réduire le chômage, et d'orienter positivement les effets du changement technique.

Depuis des années d'excellents experts ont cherché à évaluer le nombre d'emplois que pourrait libérer l'abaissement à 35 heures de la durée hebdomadaire

du travail. Si l'on tient compte des différentes variables qui peuvent être introduites (maintien ou non de la capacité de production, compensation salariale, etc. . . .), les appréciations sont difficiles à faire.

Sans doute faut-il se méfier du calcul simpliste qui voudrait que tant d'heures en moins se traduise automatiquement par tant d'emplois en plus. Il faut tenir compte, en effet, de l'amélioration de la productivité, ainsi que de l'existence d'un important volant du chômage partiel dans certains secteurs de l'économie: la durée du travail y est déjà inférieure à l'horaire légal. Baisser les horaires jusqu'à 37 ou 35 heures ne créerait donc qu'assez peu d'emplois.

Il faut tenir compte aussi des délais d'ajustement de l'emploi. Face aux variations conjoncturelles de la demande, les entreprises ajustent avec retard leurs effectifs, attendant d'avoir la confirmation des tendances annoncées par les variations. Ainsi, quand il y a reprise, l'embauche ne se fait que lentement. On peut donc en déduire, en présumant une production constante, ou en faible augmentation (ce qui semble devoir être le cas si l'on en croit les prévisions faites jusqu'à la fin de 1990), que les entreprises ne combleront par des embauches (en cas d'une réduction rapide de la durée du travail) qu'à raison de 50 % environ le volume de travail ainsi libéré. Ensuite, il convient de prendre en compte les tendances observées à moyen terme. En effet, comme le nombre des actifs dans l'industrie diminue de 1,5 % par an en moyenne dans les divers pays européens depuis plusieurs années, la réduction de la durée hebdomadaire du travail se traduirait plus actuellement par un non licenciement que par une embauche, ou par une résorption moins rapide des effectifs excédentaires. De plus, une baisse du temps de travail entraînerait une amélioration de la productivité moyenne du travail par diminution de la fatigue et des temps morts et restreindrait, par conséquent, l'embauche. Ainsi en France les travaux préparatoires du 9e Plan estiment qu'une diminution de 2,3 % de la durée hebdomadaire du travail (moins une heure par semaine) accroîtrait les effectifs de 1,25 % et la productivité du travail de 1,25 % en moyenne. Des chiffres analogues ont pu être enregistrés dans l'automobile en RFA, après les mesures de réduction du temps de travail, prises à la suite de la grève de 1984.

Enfin, les chefs d'entreprise, en cas de réduction de la durée du travail, peuvent recourir à des investissements, ou à une réorganisation, des services visant à limiter l'embauche.

En fait, la position des employeurs est surtout déterminée par le souci de maintenir le niveau de compétitivité de leur entreprise. De ce point de vue, le problème majeur est celui de la compensation salariale.

**Partage au travail et salaires**

Doit-on ou non compenser intégralement les salaires en cas de réduction du temps de travail? La réponse à cette question doit tenir le plus grand compte des contraintes économiques. Il ne servirait à rien de vouloir créer des emplois en partageant le temps de travail, si parallèlement les difficultés que cela

entraîne pour les entreprises les amènent à licencier du personnel quelques mois plus tard. Mais il faut aussi se méfier de l'excès inverse.

**Baisser le pouvoir d'achat des salariés n'est en effet pas la meilleure façon de relancer l'industrie et de créer des emplois.** On oublie trop souvent que les millions de salariés qui travaillent sont aussi des millions de consommateurs. Rogner sur leurs revenus entraîne des conséquences à grande échelle. **On ne peut créer de nouveaux emplois par l'austérité.** Le second argument tient à la manière dont la productivité elle-même s'évalue. Tous les économistes de droite ont de cette question une vision étriquée et fausse. La productivité pour eux, c'est le rapport simpliste entre le nombre d'heures de travail, et le volume de production (ou plutôt, le bénéfice financier tiré de cette production . . .). Cette façon de voir est incorrecte, car elle néglige complètement toute une série de facteurs: par exemple, le coût de l'absentéisme, du turn over, des accidents du travail. Or tous les experts sans exception sont formels: toute diminution des horaires, toute réorganisation du temps de travail, compatible avec les rythmes naturels, tout abandon du travail posté, font baisser l'absentéisme, le nombre de maladies, d'accidents, etc.

Il ne faut pas oublier enfin que toute embauche contribue à réduire d'autant la charge financière considérable que représente l'indemnisation des chômeurs.

Le problème de fond est en réalité celui du **partage des gains de productivité.** Dans la logique traditionnelle de la droite, ces gains servent uniquement à majorer les profits des entreprises. Les travailleurs ne sont donc pas concernés. La perspective des Socialistes est toute autre. Les gains de productivité doivent servir à réduire le temps de travail ou se traduire par des améliorations de pouvoir d'achat. Le débat n'est donc pas uniquement technique, mais **politique.**

Les socialistes ne doivent pas, pour leur part, se laisser enfermer dans le faux dilemne consistant à opposer croissance et réduction du temps de travail. Ce dilemne traverse parfois le mouvement syndical lui-même. Certains syndicats mettent en effet, plus l'accent sur la relance économique par la demande et la consommation, qui fait du maintien et de l'amélioration du pouvoir d'achat les facteurs essentiels de lutte contre la crise. D'autres insistent davantage sur la solidarité nécessaire entre ceux qui ont un travail, et ceux qui n'en ont pas et valorisent le partage du travail comme seul moyen de juguler le chômage (même si ce partage, pour que les entreprises le supportent doit entraîner des sacrifices pour certains travailleurs, en terme de salaires). En fait les uns et les autres ont raison. Les socialistes n'ont jamais été partisans de la «croissance zéro».

Ils sont pour le soutien à la croissance. Mais celle-ci peut s'accompagner d'une autre répartition du temps de travail. En effet, la crise se caractérise par un non-renouvellement de la demande et des débouchés de l'économie: cette absence de régénération est assez largement imputable au blocage de la vie sociale dans son ensemble, blocage qui nécessite, pour qu'il y ait évolution, que la population dans son ensemble dispose de plus en plus de temps, plus de temps libre notamment. En fait, pour beaucoup de gens, à côté de la contrainte

représentée par l'insuffisance des moyens financiers, un deuxième facteur limitatif joue et pèse sur la consommation, notamment sur la consommation collective: c'est le temps.

Le climat d'insécurité dont le chômage galopant, constitue bien entendu une des composantes, n'est également pas un facteur favorable à la consommation.

L'immobilisme en matière de durée du travail contribue à figer la situation actuelle avec son cortège de blocages, une insécurité aux formes multiples, des inégalités grandissantes, et une insuffisance de la demande.

Il convient donc de préciser les objectifs que l'on se fixe quand on cherche à obtenir une réduction de la durée du travail. Ces objectifs sont multiples.

Celui qui fait l'objet de l'attention la plus large est l'accroissement du nombre de postes de travail libérés. Mais le changement social qu'implique une autre répartition entre temps de travail et temps de loisirs contribue également à améliorer les conditions de travail, aplanir les difficultés familiales et sociales, aider à l'essor de la vie collective.

Il est trop simpliste de rejeter ou de juger la diminution de la durée du travail avec une grille qui comporte un seul critère: généralement, la réduction du chômage; la prise en compte de cet objectif n'est pas suffisante; ce seul critère peut faire apparaître des résultats qui seraient jugés comme médiocres, alors que si l'on prend en considération l'ensemble des finalités recherchées, les résultats peuvent se conforter les uns les autres. La réduction du temps de travail doit être appréciée par rapport à une politique d'ensemble prise en compte globalement.

**La négociation et la loi**

Si l'on veut donner à la réduction du temps de travail son maximum d'efficacité, du point de vue qui, pour les socialistes, reste cependant décisif — à savoir la lutte contre le chômage, les conditions de sa mise en œuvre sont évidemment déterminantes.

La question essentielle à laquelle il convient de répondre est la suivante: pour partager le travail, quel est l'instrument le plus efficace, la loi ou la négociation? L'avantage des mesures prises par voie légale ou règlementaire est évident: elles peuvent s'appliquer partout, de manière homogène. Leur effet est donc maximum, quant au volume de population salariée, potentiellement couverte. L'inconvénient est tout aussi évident: en s'appliquant uniformément partout et de la même manière, la loi ne tient pas compte des particularités de chaque entreprise et de chaque secteur. Or, à un moment donné, les contraintes comme les possibilités existantes dans une branche d'activité peuvent être très différentes d'une branche voisine. Les mesures de réduction de la durée du travail par voie législative en France, par exemple en 1936 (avec la loi des 40 heures) et en 1982 (avec l'ordonnance sur les 39 heures) ont eu une portée sociale considérable et très positive. Mais elles ne sont pas apparues comme très décisives du point de vue de la réduction du chômage. C'est pourquoi les

socialistes pensent que c'est d'abord par la négociation qu'il convient de réduire la durée du travail. C'est, en effet, en adaptant aussi concrètement que possible l'ajustement des horaires de travail aux réalités de chaque secteur d'activité, qu'on peut espérer lui donner l'impact maximum en terme de créations d'emplois. Encore faut-il, à cet égard, prendre certaines précautions. Car si elle est trop décentralisée et trop émiettée, la négociation peut aussi avoir ses risques. Là où les entreprises sont prospères et le rapport de forces syndical favorable, les résultats peuvent être rapides. Les entreprises en difficulté, celles où les syndicats sont faibles, voire inexistants, seront au contraire, inévitablement à la traîne. Trop éclatée, la négociation risque donc d'être un facteur d'accroissement de la segmentation du marché du travail, qui creuse les inégalités, au lieu de les corriger. Les socialistes refusent cette perspective. C'est pourquoi, sans que cela soit forcément un principe intangible dans tous les pays, ils entendent privilégier la branche d'activité comme niveau le plus pertinent de la négociation. La seconde précaution qu'il convient de prendre concerne le niveau de compétitivité des entreprises de chacun des pays impliqué, par rapport à ses voisins. Pousser trop loin la réduction du temps de travail (surtout si les salaires sont maintenus) dans un seul pays, si rien ne bouge ailleurs, c'est exposer les entreprises de ce pays à une concurrence inégale, très périlleuse pour elles. Cette réflexion de bon sens ne doit cependant pas servir de prétexte pour bloquer toute évolution. Dans tous les pays européen le patronat et les partis conservateurs utilisent cet argument pour refuser tout processus de réduction du temps de travail, ou faire traîner en longueur les négociations (quand il y en a 1). Ce n'est pas acceptable.

**L'échelon européen**

La réponse passe par la mise en œuvre d'une harmonisation des règles du jeu à l'échelle européenne. Le patronat et les forces de droite ont, à cet égard, une attitude paradoxale. Toujours d'accord et prompts à agir lorsqu'il s'agit de l'harmonisation des législations fiscales, du droit des sociétés, du droit commercial, dans la perspective (au demeurant positive) de l'ouverture et de la libéralisation du «grand marché» européen des produits, des capitaux et des services, ils refusent toute avancée dans le domaine social. C'est pourtant dans ce domaine (y compris du point de vue de l'intérêt des entreprises, et pour que le «social» ne soit pas un facteur qui fausse la concurrence) qu'il conviendrait d'intervenir le plus vite et le plus fort. Sans doute serait-il utopique d'imaginer qu'une loi ou une directive commune aux 12 pays de la Communauté, impose à bref délai les 35 heures à toutes les entreprises européennes. Cela n'empêche pas d'agir pour que dans toute une série d'autres domaines (durée des congés payés réglementation des heures supplémentaires, du temps partiel . . . etc.), l'harmonisation soit recherchée dans les meilleurs délais. Les institutions communautaires peuvent et doivent par ailleurs se mobiliser en faveur de la négociation paritaire au niveau transnational. Certes la règlementation et les techniques de la négociation collective sont trop différentes d'un pays à l'autre pour qu'on puisse imaginer des conventions collectives européennes, couvrant tous les

secteurs d'activité. Il reste que, dans plusieurs secteurs, les problèmes posés par les mutations structurelles et technologiques sont de même nature dans tous les pays européens. La sidérurgie ou l'automobile sont, à cet égard, des exemples éloquents. Dans les deux cas, il est prouvé que la réduction du temps de travail permet d'éviter que l'automation et la substitution capital/travail qui en découle ne soient massivement destructrices d'emplois. Aussi les socialistes pensent-ils que, dans ces secteurs, comme dans d'autres, tout doit être fait pour que syndicats et chefs d'entreprises se rencontrent à l'échelon européen. Les initiatives prises par la Commission de Bruxelles et son président, J. DELORS, vont en ce sens. Les socialistes, au Parlement Européen, comme dans chacun des pays membres, doivent se mobiliser pour leur donner un écho maximum et prolonger les deux premières rencontres patronat/syndicats dites de Val Duchesse qui ont eu lieu sur invitation de la Commission au début et à la fin de 1985. Cela n'empêche en rien l'adoption d'une directive. Celle-ci devrait réaffirmer l'objectif des 35 heures assorti d'un calendrier et de propositions fixant un cadre de négociation entre les partenaires sociaux. Des formules d'incitation financière pouvaient également être étudiées pour soutenir les entreprises qui s'engagent le plus résolument dans la voie de la réduction du temps de travail, en réalisant les embauches correspondantes. Un développement des moyens et une adaptation des règles du Fonds Social Européen devraient enfin être envisagés en ce sens.

**Réduction et aménagement du temps de travail.**

Réduire la durée du travail n'est pas sans conséquence sur l'organisation de l'entreprise. Trouver le personnel qualifié qui peut assumer dans de bonnes conditions les heures de travail dégagées, protéger l'entreprise contre les à-coups de conjoncture qui peuvent, à un moment donné, nécessiter un travail supplémentaire, chercher le compromis entre le nécessaire amortissement des équipements (qui implique qu'on fasse fonctionner les machines plus longtemps), et la réticence légitime des salariés face au travail en équipes, de nuit ou de week-end . . . Ce sont là, parmi d'autres, autant de problèmes à résoudre. Pour le patronat, la tentation est grande, dans ces conditions de substituer un objectif à un autre. Quand les syndicats revendiquent la réduction du temps de travail, les chefs d'entreprise leur répondent «réaménagement du temps de travail». Sans doute, l'un ne va-t-il pas sans l'autre. Mais il s'agit pourtant bien de deux objectifs différents. Car on peut parfaitement aménager les horaires c'est-à-dire les répartir autrement sur le mois ou sur l'année, sans les réduire. Partout, en Europe, le patronat mène sur ce terrain une offensive de grande ampleur. Aussi ne faut-il pas s'étonner de voir se développer des formes nouvelles d'organisation du travail: travail temporaire, horaires variables . . . etc. Certaines ne sont que la reprise de formules très anciennes. Il en est ainsi, par exemple du travail à domicile, très fréquent au siècle dernier, et qu'on voit resurgir, en raison des possibilités qu'offrent certaines technologies. D'autres sont plus inédites comme l'annualisation des heures de travail.

Le patronat utilise souvent certaines formes d'assouplissement du temps de travail (horaires variables, travail à temps partiel, etc.) à des fins peu louables discrimination à l'égard de catégories spécifiques de salariés (femmes, notamment) moyen de lutte contre l'influence des organisations syndicales (qui peuvent difficilement entrer en contact avec le personnel, lorsque celui-ci a des horaires individualisés), moyen de détourner l'attention des travailleurs de revendications fondamentales, etc. C'est une raison supplémentaire pour que les socialistes attachent à ces problèmes une attention particulière et prennent toutes les garanties pour que l'aménagement du temps de travail ne débouche pas sur une exploitation, mais ouvre au contraire de nouvelles possibilités d'harmonisation entre vie de travail et vie hors-travail.

L'existence d'horaires variables, associés à la réduction effective du temps de travail hebdomadaire peut, constituer un facteur d'autonomie appréciable pour les salariés. La mise en place de telles techniques, ainsi que le choix de la formule ne peuvent guère se concevoir qu'à l'échelon de chaque entreprise, du fait de la variété à la fois des contraintes de service et des besoins de personnel.

Mais, dans tous les cas, et quelle que soit la formule retenue, celle-ci devrait faire l'objet au préalable d'un accord négocié.

C'est le même état d'esprit qui doit inspirer les socialistes lorsqu'il s'agit d'apprécier les possibilités offertes, mais aussi les dangers créés par d'autres formules, comme celle du temps partiel.

**Le temps partiel**

L'objectif généralement poursuivi, quand il s'agit du temps partiel est double: Il s'agit d'une part de trouver le moyen de concilier plus aisément les rythmes de la vie professionnelle avec ceux de la vie hors-travail. Il s'agit, par ailleurs, de lutter contre le chômage. Si deux salariés se partagent un même poste, avec des horaires allégés, cela devrait faire, en effet, un chômeur de moins pour un même volume de production ou un même service rendu à la collectivité.

L'expérience montre malheureusement que partout où ce type de formule a été encouragé, la situation est plus complexe. Là où le temps partiel a été systématiquement encouragé, les entreprises y ont eu recours largement, tant qu'il n'a pas été réglementé. Car cela représentait pour elles une source de main-d'œuvre (essentiellement féminime) plus fluide, moins revendicative et moins coûteuse. Par contre, dès que les gouvernements tentent de mettre sur pied une réglementation plus contraignante, permettant d'éviter que le temps partiel n'aggrave certaines discriminations, les employeurs ont beaucoup moins recours à ce type de main-d'œuvre. Cela n'a pas empêché le nombre de personnes à qui cette forme de travail semblait séduisante, de continuer à s'inscrire comme demandeurs d'emploi. Loin de faire baisser les courbes du chômage, les encouragements donnés au temps partiel les ont fait en général monter. En fait les socialistes refusent d'avoir à choisir entre deux solutions, qui

sont aussi mauvaises l'une que l'autre: faire du temps partiel une arme dont les entreprises abusent pour précariser la main-d'œuvre; ou le réglementer de telle sorte qu'il devienne très attrayant pour certaines catégories de population, mais débouche sur une impasse au niveau de l'emploi, parce que les employeurs n'en veulent plus, sous cette forme.

Pour les socialistes, deux principes doivent être réaffirmés d'emblée. Le premier c'est qu'il faut refuser totalement d'identifier le temps partiel avec les problèmes de telle ou telle catégorie de main-d'œuvre. Le temps partiel cela ne concerne pas seulement les femmes, même s'il est vrai que les femmes sont nombreuses à être tentées par cette formule.

Dans la mesure où le temps partiel serait codifié, conçu et organisé de façon claire, il n'y a aucune raison pour que son développement concerne de façon prioritaire les seules femmes en activité. Les avantages du travail à temps partiel, pourvu qu'il soit conçu autrement et situé dans un autre contexte, peuvent être nombreux. Ils peuvent concerner différentes catégories de personnes: les étudiants, les salariés en cours de formation.

Un travail à temps partiel est quelque fois recherché par des personnes approchant de l'âge de la retraite. Elles désirent bien souvent se préparer à interrompre leurs activités professionnelles sans en ressentir une frustation due à un passage trop rapide. Elles peuvent vouloir aussi nouer ou renouer avec d'autres activités car de par l'âge ou la fatigue, elles ne peuvent plus toutes les assumer.

Certes, il faut tenir compte du facteur financier: certaines personnes ne pourront jamais connaître cette phase de transition faute de revenus satisfaisants. Mais dans l'ensemble, beaucoup de travailleurs de plus de 55 ans seraient prêts à accepter un travail à temps partiel avec des conditions satisfaisantes, car ils ont souvent le sentiment que leur carrière est faite et que leurs chances de promotion ou de formation sont réduites, après un certain âge.

Le travail à temps partiel peut être également envisagé comme solution de transition par de nombreuses personnes à la recherche d'un travail à temps complet.

Le temps partiel ne doit pas être définitif. Mais il peut être utile à tout le monde, et dans certaines circonstances.

L'essentiel est de définir un cadre législatif adéquat: en effet, certaines dispositions légales s'imposent pour la règlementation du travail à temps partiel mais aussi pour donner aux personnes choisissant cette solution des garanties; la première doit jouer au niveau salarial et peut se résumer par la formule suivante bien connue «à travail égal, salaire égal», la comparaison s'établissant avec les travailleurs à temps complet.

Une deuxième garantie devrait jouer au niveau de l'emploi: le travailleur qui pour une raison ou une autre décide de travailler à temps partiel, devrait pouvoir d'une part obtenir satisfaction de sa demande dans des délais brefs et pour un poste correspondant à sa qualification et d'autre part, pouvoir revenir à un horaire complet dès que pour lui s'en présente la nécessité.

Le second principe est de bien savoir de quoi l'on parle lorsqu'on évoque la notion de temps partiel. De grandes différences existent, à cet égard, selon les pays. Les salariés dans un établissement qui sont en chômage partiel du fait d'une réduction d'activité indépendante de leur volonté ne doivent pas être considérés comme travailleurs à temps partiel. Il faut également distinguer le travail à temps partiel du travail intérimaire ou du travail saisonnier. La pratique de nombreux employeurs contribue cependant à créér la confusion entre ces différents types de contrats: contrats à temps partiel et contrats à durée déterminée par exemple.

Pour les socialistes, il doit être bien clair que le contrat à temps partiel est en fait un contrat de travail ordinaire à durée indéterminée comportant simplement une clause prévoyant des horaires plus réduits que la normale. S'il paraît difficile d'imaginer que les Socialistes refusent aux salarié(e)s qui le souhaitent de travailler à horaires réduits cela ne doit pas aboutir à rendre leur emploi plus précaire ni à tourner les garanties juridiques et sociales qu'implique tout contrat à durée indéterminée.

Il n'est pas dans la volonté des socialistes de multiplier, en matière de droit du travail, les directives contraignantes. Il semble, néanmoins, qu'il pourrait être exigé une sorte de droit commun minimum à l'échelon européen concernant le temps partiel qui pourrait faire l'objet d'une directive communautaire. Cela permettrait d'éviter des utilisations abusives éventuelles. On pourrait, de même, imaginer que les possibilités de recours au temps partiel soit strictement et limitativement définies dans la loi et les conventions collectives et renforcer le contrôle préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

**Le travail temporaire**

Valable en ce qui concerne le travail à temps partiel, la démarche proposée par les socialistes l'est tout autant, en ce qui concerne le travail temporaire, ou intérim.

On sait que l'intérim a prêté à toutes sortes d'abus. Présenté comme exceptionnel dans son principe même, le recours à l'intérim a tendance dans tous les pays à s'insérer d'une manière de plus en plus systématique dans la vie des entreprises au point de devenir ces dernières années l'un des éléments dominants et durables de la gestion de la main-d'œuvre.

Dans de nombreux secteurs d'activité, on a ainsi vu se développer des volants d'intérimaires «permanents». En 1980, on évaluait á environ 2 800 000 le nombre de salariés temporaires dans la Communauté. Entre 1975 et 1985, le chiffre d'affaire des sociétés de travail temporaire a pratiquement été multiplié par trois. Parce qu'ils étaient conscients de cette situation, plusieurs gouvernements ont tenté, de ramener le travail temporaire à de plus justes proportions, en le réglementant plus sévèrement.

Peut-on, et doit-on pour autant interdire l'intérim? Il est difficile de nier deux évidences. D'une part il est vrai que lorsqu'elles sont confrontées à un absen-

téisme important, les entreprises doivent pouvoir faire appel à de la main-d'œuvre de remplacement. De même, la conquête de nouveaux marchés et l'adaptation aux fluctuations de la demande peuvent rendre indispensable le recours pour des périodes courtes à un surcroît de main-d'œuvre. Il est vrai, par ailleurs, que beaucoup de salariés travaillent dans les sociétés d'intérim, parce qu'ils ne peuvent pas faire autrement. Mais pour certaines catégories, l'intérim est un choix. Et cette activité particulière leur convient.

Quel que soit le point de vue qu'on adopte, on ne peut donc imaginer de supprimer totalement le travail temporaire. La question qui se pose est ailleurs. Elle est la suivante: si l'on admet que ce type particulier d'offres et de demandes d'emploi subsiste sur le marché, qui doit être chargé de les mettre en relation.

Cette mise en relation doit-elle être subordonnée aux seules lois du marché? Doit-elle donner lieu à la réalisation d'un profit réalisé simultanément aux dépends des entreprises utilisatrices et des travailleurs concernés? Ou doit-elle être prise en charge par le service public de l'emploi, en rendant ce dernier capable d'assurer aux intéressés (entreprises ou salariés) un service équivalent? Les motifs pour lesquels les entreprises ont recours à de la main-d'œuvre temporaire sont souvent peu rationnels sur le plan économique. L'intérim coûte, en effet, très cher aux entreprises utilisatrices compte tenu des marges bénéficiaires importantes que souhaitent réaliser les sociétés qui louent la main-d'œuvre. L'idée de gratuité du service rendu (sous réserve qu'il soit, bien sûr, de qualité équivalente) n'est donc pas impopulaire auprès des chefs d'entreprises.

C'est la raison pour laquelle, les socialistes ne doivent pas renoncer à insérer le travail temporaire dans le cadre des services publics de l'emploi.

Cette insertion pourrait se faire de manière souple, et en tenant compte de la spécificité de chaque pays: conventionnement des agences privées d'intérim par l'administration, gestion paritaire du travail temporaire, création de coopératives de main-d'œuvre . . . etc.

Une autre piste à explorer concerne les caractéristiques propres du contrat de travail permettant aux entreprises de se passer des entreprises de travail temporaire. La formule serait celle du contrat à durée indéterminée mais avec une clause permettant de faire varier sur l'année les horaires de travail dans des limites évidement négociées à l'avance: on pourrait ainsi prévoir, par exemple, une fourchette de 35 heures à 40 heures hebdomadaires, pour un salaire équivalent à celui de l'horaire légal ou conventionnel de la branche. Cela s'avère utile, à la fois pour résorber le coût du chômage partiel, pour inciter à la réduction globale du temps de travail et pour favoriser l'embauche. Parallèlement, ce système garantirait aux employeurs, avec un coût salarial stable, une beaucoup plus grande souplesse d'utilisation de leur personnel.

En tout état de cause, une harmonisation vers le haut de la protection accordée aux travailleurs intérimaires, s'impose à l'échelon européen. D'où l'utilité d'une

directive cadre à ce sujet. Elle pourrait prendre appui sur le projet de directive déjà existant, mais en l'enrichissant sensiblement, en vue de déboucher sur un véritable statut de l'intérim.

**Refuser la flexibilité «loi de la jungle», admettre la souplesse.**

«Assouplir les contraintes de gestion de la main-d'œuvre, individualiser la relation entre le salarié et son employeur» . . . tels sont aujourd'hui encore les objectifs sans cesse réaffirmés de toutes les organisations représentatives du patronat. La crise sert d'argument supplémentaire pour mettre en cause les soi-disant «carcans» de la réglementation. Confondant libéralisme et «loi de la jungle», les partis de droite ont toujours tendance à invoquer la dureté des temps pour bousculer les acquis sociaux et encourager les chefs d'entreprise à bafouer les lois sociales.

A la fluidité du capital et aux profondes restructurations économiques, créés par la crise, doit, selon la logique de la droite, correspondre une fluidité de la main-d'œuvre sans cesse accrue. Telle est l'explication du développement fantastique, depuis 15 ans, de l'emploi précaire sous toutes ses formes. Les objectifs sont toujours les mêmes: garder avant tout les mains libres et faire porter aux seuls salariés le poids des à-coups de conjoncture, et les conséquences des contraintes et des erreurs de gestion dont ils ne sont pas responsables.

La destructuration du marché du travail ne répond pas seulement à la volonté délibérée de certains milieux patronaux. Ce que l'on recherche aussi, du côté de la droite, c'est à propager l'idéologie de «chacun pour soi». C'est ainsi qu'au nom de l'épanouissement de l'individu, on voit se développer à domicile paradoxalement de nouvelles formes d'exploitation. Cette idéologie est tout à fait cohérente, par rapport aux principes qui dictent par ailleurs les choix économiques de la droite. Dans la «loi de la jungle» camouflée sous les vertus du libéralisme, la débrouillardise voire les mauvais coups, la sélection naturelle et l'aggravation des inégalités sont la règle. Comme par hasard, les travailleurs intérimaires sont aussi, souvent, ceux que frappent d'autres discriminations, les femmes et les jeunes notamment . . .

Si les socialistes ne peuvent admettre une telle logique, ils doivent pourtant prendre en compte les effets de leurs propres choix économiques. On ne peut imaginer changer la société comme veulent le faire les socialistes sans que cela entraîne sur le marché du travail, de profonds bouleversements. On ne peut restructurer l'économie pour la faire fonctionner sur de nouvelles bases, on ne peut engager des politiques industrielles nouvelles, sans reconnaître parallèlement, la nécessité d'une mobilité de l'emploi accrue. Mobilité ne veut pas dire insécurité. Mais les socialistes doivent dire avec courage que leur politique de l'emploi ne se résume pas à créer des emplois publics, ni à fonctionnariser progressivement tous les travailleurs.

A compter du moment où les socialistes, avec raison, ont décidé de rejeter l'idée d'un modèle économique étatique et proposé un type de croissance qui laisse une large part aux initiatives privées, la politique de l'emploi reste à l'évi-

dence largement soumise aux règles du marché. La nécessité d'une meilleure mobilité de l'emploi doit donc être reconnue sans ambiguité. C'est pour y préparer les jeunes (et les moins jeunes) que des efforts si importants doivent être faits en matière de formation. Ne pas mettre tout en œuvre pour adapter la main-d'œuvre aux mutation économiques et techniques à venir, ce serait pour les socialistes un aveuglement et un piège mortels.

**Politique régionale et mobilité**

Dans un système économique ouvert à la concurrence internationale, il est essentiel que tout soit mis en œuvre pour créer de nouvelles entreprises. Mais si certaines entreprises se créent, il est inévitable que d'autres disparaissent, évoluent, changent d'activité . . .

Toutes les études faites ces dernières années démontrent cependant, que, pour les travailleurs, la mobilité est vécue d'une manière fort différente selon les cas. D'un côté il existe une forte aspiration, notamment chez les jeunes, à une certaine mobilité professionnelle. Beaucoup d'entre eux, en effet, acceptent et même souhaitent, avoir plusieurs chances dans leur vie active. L'aspiration au changement, la volonté d'enrichissement personnel et, à l'inverse, la crainte d'avoir à assumer pendant toute son existence le même emploi, surtout s'il est peu qualifié restent profondément inscrits dans les esprits. Contrairement à l'idée préconçue (que la droite avance souvent) selon laquelle la main-d'œuvre refuserait les adaptations nécessaires, tout démontre, au contraire, un désir de souplesse, de promotion et de mobilité professionnelle chez la plupart des travailleurs ou demandeurs d'emploi. Souhaitée par les travailleurs, cette mobilité professionnelle correspond d'ailleurs à l'évolution des contraintes technologiques. Nul doute, en effet, que les mutations en ce domaine, qui ne feront que s'accélérer dans les prochaines années, rendront plus impérative encore l'évolution des métiers et des postes de travail.

A cet accroissement de la tendance à la mobilité professionnelle, s'oppose la réticence croissante de la main-d'œuvre à la mobilité géographique. L'attachement au cadre de vie local n'est pas un vain mot. Il suffit pour s'en convaincre de mesurer partout en Europe l'impact considérable, ces dernières années, du mot d'ordre **«travailler et vivre au pays»** que les socialistes ont si souvent repris à leur compte. Le développement du phénomène régional s'enracine sur des données qui ne sont pas seulement culturelles, mais aussi économiques et sociales. En Lorraine, en Wallonnie, en Écosse, en Sarre ou ailleurs encore, les luttes pour la défense de l'emploi se sont souvent identifiées à une prise de conscience régionale et locale profonde. La résistance des populations dans les régions de crise économique se traduit d'abord par un refus de l'exode.

Aspiration à la mobilité professionnelle . . . réticence face à la mobilité géographique . . . l'observation de ces deux tendances contradictoires aboutit à la même conclusion: c'est à l'échelon de la région que les problèmes de l'emploi doivent être traités en priorité. C'est dans ce cadre aussi que doivent être mis en place les instruments d'intervention qui jusque là ont fait cruellement défaut.

Le discours tenu par la droite, sur la décentralisation n'est souvent qu'un formidable alibi camouflant la toute puissance d'une technocratie aux ordres des partis conservateurs. L'un des premiers changements à apporter concerne donc l'aménagement du territoire. Régionaliser la politique de l'emploi a d'abord pour objectif d'éviter les risques de mono-industrie. Seule, en effet, une politique délibérée de diversification des implantations industrielles dans chaque région, peut éviter, à terme, les drames que connaissent aujourd'hui certaines régions en Europe . . . Ces régions sont actuellement sinistrées parce qu'elles ont vécu pendant des générations sur une seule et unique catégorie d'activité. On mesure aujourd'hui les conséquences tragiques d'une telle erreur. La planification, telle que la conçoivent les socialistes doit intégrer cette dimension, assurer aux régions une poly-activité suffisante. C'est, en effet, le meilleur moyen d'empêcher que les reconversions industrielles se fassent au détriment des travailleurs. C'est aussi le meilleur moyen d'assurer à ces derniers des possibilités de reclassement sur place ou, du moins, dans une zone géographique proche. C'est, enfin le seul moyen d'assurer à l'échelon des régions un éventail de ressources suffisant pour faire face sans drame aux reconversions nécessaires de certains secteurs industriels.

**Organiser la mobilité dans l'entreprise.**

Il peut apparaître paradoxal d'envisager, dans le cadre d'une réflexion globale concernant les moyens de résorber le chômage, la création de processus visant à perfectionner les modalités de déplacement de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'entreprise.

Si ces mesures n'ont pas pour effet de réduire le chômage par accroissement du volume d'embauche, elles permettent, du moins, d'offrir au personnel des entreprises des garanties dont il ne dispose pas l'heure actuelle. C'est ainsi, par exemple, que des dispositions devraient être prises pour éviter des licenciements pour cause économique (suppression de poste, compression de personnel) chaque fois qu'il peut exister au sein même des entreprises concernées des possibilités de reconversion et de reclassement.

L'inaptitude au changement du poste de travail pour une grande partie des travailleurs quel que soit leur âge, leur sexe ou leur niveau de formation interne, l'absence d'une formation professionnelle de haut niveau favorisent entre les différentes catégories de personnel un cloisonnement souvent délibérément entretenu par un patronat d'abord soucieux de maintenir son pouvoir.

Les mesures à prendre doivent tendre à clarifier les règles qui président à l'organisation du marché interne de l'entreprise et à consulter le personnel sur celles-ci: mutation, promotion, etc. Ainsi, on peut imaginer, entre autres qu'on puisse généraliser à tous les pays européens des dispositions visant à confier aux comités d'entreprise le contrôle du contenu et les objectifs du budget formation, ainsi qu'un droit de regard sur les critères d'affectation des divers membres du personnel aux stages proposés par l'entreprise.

De même les procédures existant dans la plupart des entreprises publiques de publication des postes de travail sous contrôle des travailleurs, pourraient être étendues sans dommage, ni augmentation des coûts de fonctionnement aux entreprises privées d'un effectif suffisant.

Les exigences propres à chaque profession, ainsi que les effets de la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail conduisent à une forte diversification de la situation des travailleurs.

Si certaines distorsions semblent inévitables, parce qu'elles sont liées à des contraintes technologiques, si d'autres correspondent à des avantages acquis sur lesquels il paraît difficile de revenir, d'autres sont parfaitement injustifiées.

Un premier préalable consiste, sans doute, à favoriser en Europe la diffusion de l'information sur les situations et les statuts existants, sur la législation, la règlementation, les accords et conventions.

Mais il faut aller au-delà. Beaucoup de classifications professionnelles, inscrites dans les conventions collectives, consacrent, en effet, certaines discriminations de statut, au lieu de les estomper. D'autres sont rendues caduques par le progrès technologique, qui change forcément le contenu des emplois.

Il serait donc urgent de susciter à l'échelon européen un examen d'ensemble des grilles de classifications, en partant de l'échelon national, et en allant vers l'échelon des branches, puis des entreprises elles-mêmes, afin de tenir compte notamment des profondes mutations technologiques de ces dernières années.

Cette refonte ne peut se faire que par voie de négociations. Elle tendra à mettre en place, à l'échelon des branches, des grilles uniques de classifications supprimant progressivement les hiérarchies de statut, supprimant les discriminations existant entre travailleurs nationaux et étrangers, et introduisant peu à peu, à tous les échelons de la hiérarchie professionnelle, y compris et surtout, dans les emplois manuels, les notions de «carrière» et de progressivité.

## CONCLUSION

Diminuer la durée du travail, créer des entreprises, améliorer les conditions d'emploi, favoriser la mobilité et la promotion professionelle, c'est possible.

Vaincre le chômage, c'est rendre à des certaines de milliers de salariés le droit à l'emploi. La liberté du travail n'existe pas dans les pays où le carcan de la bureaucratie supprime les initiatives, étouffe le droit d'entreprendre, limite les choix individuels. Mais elle n'existe pas non plus dans les pays, où, comme c'est le cas chez nous, ceux qui veulent travailler sont exclus de leur emploi, quand les jeunes sont rejetés de la société avant même d'y être entrés, ou quand les discriminations d'un autre siècle continuent à frapper les femmes qui veulent exercer une activité.

La croissance capitaliste fait de l'emploi une sorte de sous-produit, toujours placé au second plan. C'est l'inverse qu'il faut faire. L'emploi doit devenir la finalité de la croissance. En œuvrant pour une plus grande justice sociale, pour

le relèvement du pouvoir d'achat des plus défavorisés, les socialistes créent les conditions de la relance dont l'Europe a besoin. En jetant les bases d'une nouvelle politique économique, fondée sur un plan démocratique, le maîtrise publique des investissements, la décentralisation, ils créent les conditions du plein et du meilleur emploi. Ils permettent aussi à chacun de retrouver dans le travail, comme en dehors, sa dignité et sa raison d'être. Ils permettent enfin à tous de se sentir mobilisés et concernés pour faire les efforts nécessaires au redressement.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

# III. FLEXIBILITÉ ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Coll. Fondation Jean-Jaurès

# RÉFLEXIONS PRÉLIMINAIRES

## 1. Les travailleurs actifs et «non actifs».

Les effets des moyens anti-conceptionnels qui avantagent la naissance d'«enfants désirés», de même que les moyens conceptionnels nouveaux qui permettent la naissance d'enfants dans des familles qui n'en auraient pas les possibilités, de même que la politique d'immigration, peuvent certes influencer l'évolution de la population en général et du pourcentage de travailleurs actifs disponibles en particulier.

Des surprises ne sont bien entendu pas exclues, mais la démographie future résultera en majeure partie des décisions d'aujourd'hui et de demain en ces domaines.

L'allongement de la moyenne de vie peut être considéré comme une quasi certitude dû aux progrès de la génétiques, aux moyens thérapeutiques plus développés et plus efficaces, aux greffes d'organes.

L'option prise dès aujourd'hui en matière d'organisation des «soins de santé» par exemple, influencera cette évolution selon que le coût sera davantage individualisé ou restera solidarisé.

Ce choix se répercutera sur les équipements nécessaires ou insuffisants à la fois quantitativement et qualitativement à investir au fur et à mesure de l'évolution scientifique.

Cette option influencera également le mode de vie et le climat social de demain et créera un sentiment de sécurité ou d'insécurité, d'égalité ou d'inégalité devant le droit à la santé.

Ce droit pour tous, sans conteste plus démocratique et plus juste, répond aux aspirations socialistes.

## 2. Partager le travail disponible et à créer

«Vivre ensemble» implique une vie en commun équilibrée où tout un chacun y trouve non seulement son compte mais surtout sa dignité, son indépendance et son utilité.

Pour les socialistes «une société de plain emploi» est et reste l'objectif à atteindre.

Le partage du travail disponible et à créer constitue dès à présent un élément crucial dans l'évolution de la société de demain.

Ceux qui s'accommodent d'un partage du laisser-faire entre ceux qui ont et auront un emploi et ceux qui n'en ont pas et qui n'en auront pas, s'inscrivent volontairement dans une société basée d'une part sur «l'élitisme» et d'autre part sur la «marginalisation».

Ce choix est indigne d'une société qui se veut ou se prétend démocratique.

### 3. **Le congrès de Milan de la C.E.S (mai 1985).**

3.1. Dans sa résolution du Congrès de Milan de mai 1985, la C.E.S revendique la réduction de la durée du travail qui «reste un moyen complémentaire (à la politique de croissance tant qualitative que quantitative) et indispensable pour donner du travail à tous, les 35 heures de durée hebdomadaire de travail sans perte de salaire, sans pour autant exclure les autres formes de réduction réelle de la durée du travail» (p.m. prolongation de la scolarité, abaissement de l'âge de la retraite, allongement des vacances, etc.).

Cette prise de position donne indiscutablement une priorité à la réduction de la durée hebdomadaire, sans exclure les autres formes de réduction bien entendu.

3.2. Le Congrès de la C.E.S. a pris une position importante **à caractère syndical européen** en exigeant **«un instrument** fixant le cadre de l'objectif à atteindre, l'application concrète restant réservée aux négociations entre interlocuteurs sociaux dans le domaine de la réduction et la réorganisation du temps de travail».

3.3. «Toute négociation relative à la réduction de travail évaluera le coût des dépenses en moins résultant de la mise au travail de chômeurs et prendra en compte les recettes nouvelles qui en découleront sur le plan fiscal et sur le financement de la sécurité sociale».

(Texte C.E.S. au «Comité permanent de l'Emploi»)

### 4. **La productivité**

L'accroissement important de la **productivité** résultant de l'introduction des nouvelles technologies et des équipements avancés de production issus de la révolution électronique, soulève plus que jamais le problème du partage de cet accroissement.

Plusieurs choix sont possibles et ils détermineront inexorablement le mode de vie de la société de demain.

Les bénéfices qui résulteront de l'augmentation de la productivité (parfois énorme!) serviront soit à un accroissement du revenu individuel de deux qui travaillent, soit à une réduction de la durée du travail «avec embauche», soit à des investissements, soit à une diminution des prix, soit à augmenter les profits.

Un choix prioritaire s'impose sans toutefois être exclusif.

L'accent mis par la C.E.S. sur la réduction de la durée du travail indique clairement son orientation.

Elle rejette la «société duale» qui privilégie la politique du libéralisme sauvage: l'égoïsme, le corporatisme, le nationalisme, de fait la société du «chacun pour soi».

Les socialistes prônent une société équilibrée ou chacun peut retrouver sa dignité personnelle et son indépendance économique en refusant un chômage important qui, comme un cancer, agirait sur la société et poussera l'individu à la jalousie, la haine, la violence, . . . la guerre!

## ORGANISER LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

### 4.1. **Des normes européennes pour la réduction de la durée du travail**

Organiser la réduction de la durée du travail, le mieux possible dans un esprit de solidarité n'est pas chose aisée et préconiser «un seul moule» pour tous serait irréalisable et économiquement erroné.

Des normes (certes souples) sont encore indispensables! Elles devront être fixées et appliquées de préférence dans toute l'Europe occidentale démocratique, du moins dans la Communauté Economique Européenne.

Est-il besoin encore d'insister sur le fait que la réduction de la durée du travail avec embauche de chômeurs sera largement facilitée par une croissance constante et soutenue par une relance sélective préconisée par l'U.P.S.C.E. et la C.E.S.

### 4.2. **Le problème de la durée du travail dans la vie**

Le problème de la durée du travail dans la vie pose deux questions importantes, mais dont les solutions sont déjà plus ou moins orientées.

En effet, la prolongation de la scolarité d'une part et la fixation de l'âge de la retraite d'autre part, sont déjà engagées d'une manière plus ou moins semblable dans les divers pays européens.

### 4.3. **Le prolongement de la scolarité obligatoire**

Le prolongement de la scolarité obligatoire sous des formes diverses d'enseignement général et/ou de formation professionnelle jusqu'à l'âge de 18 ans répond actuellement à une volonté générale.

Le problème de l'éducation et de l'enseignement pour tous est crucial pour la société de demain.

C'est de l'enseignement, de l'éducation, de la formation, des recherches . . . que dépend largement l'avenir.

Éliminer les discriminations dans le domaine des études et de la formation, veiller aux chances égales et au nivellement vers le haut constituent les bases d'une «société de progrès».

### 4.4. **La fixation de l'âge de la retraite**

La fixation de l'âge de la retraite en ce, compris les systèmes de «prépension» mérite examen, mais ne semble pas prioritaire dans le domaine de la réduction de la durée du travail.

Des modalités nouvelles (périodes d'adaptation et transitoires avant la mise à la retraite et le travail autorisé, . . .) devraient être précisées. Toute réduction généralisée de l'âge de la mise à la retraite pose davantage encore le financement des pensions et devra être évitée.

(L'examen du financement s'intègre dans la «sécurité sociale»).

Une solution comme le travail à mi-temps avant la mise à la retraite est à envisager, moyennant embauche à temps plein de chômeurs.

### 4.5. **La réduction de la durée hebdomadaire du travail**

La réduction de la durée hebdomadaire du travail reste un point d'accrochage entre les syndicats des «Employeurs» et des «Travailleurs».

Alors que la C.E.S. revendique les 35 heures, l'U.N.I.C.E. exige la flexibilité.

Celle-ci peut être négociée dans le cadre d'une réduction de la durée du travail.

«Le libre choix» ou «le temps choisi» (par qui?), souhaité par le (ou un certain) patronat conduisant au contrat individuel et visant l'éclatement de la vie du travail tous azimuts sans protection aucune de l'individu isolé créerait une situation sociale inadmissible et dangereuse pour la vie en société et à l'entreprise.

Pour les socialistes, la démocratie économique et sociale implique «le droit syndical et les négociations collectives entre employeurs et travailleurs» (art. 118 du Traité de Rome).

4.6. La volonté d'approcher et de réaliser le mieux possible «le plein emploi sera constamment au centre des préoccupations des socialistes. La marginalisation et l'exclusion de la vie active de quelque 18 millions de personnes dont plus d'un quart sont des jeunes de moins de 25 ans, la destruction morale de l'individu due à l'état de chômeur ou la crainte de le devenir qui en découle, sont autant de détonateurs qui peuvent mettre en péril notre société démocratique éprise de liberté et de paix.

Le partage du travail constitue un des moyens importants pour mettre fin à cette destruction de l'homme et à cette désintégration de la société.

«La C.E.S. considère que la réduction du temps de travail . . . doit, parallèlement, engager un processus qui, en modifiant profondément la façon de vivre, les rapports de travail, l'habitat, l'activité sociale . . . transformera des besoins sociaux . . . favorisera une reprise de l'activité et de la croissance économique durable et plus propice à l'épanouissement de tous.

La C.E.S. considère qu'il s'agit là d'une des tâches essentielles des années à venir» (Congrès de Milan).

4.7. L'affectation de l'accroissement de la productivité (parfois très importante par l'introduction de nouvelles technologies) sera de préférence prise en compte pour réduire la durée du travail sans perte de salaire.

Toute négociation relative à la réduction de la durée du travail évaluera le coût des dépenses en moins résultant de la mise au travail des chômeurs et des recettes nouvelles qui en découleront sur le financement de la sécurité sociale.

La réorganisation du temps de travail débouchant sur une utilisation d'une durée allongée des biens d'équipement se fera conventionnellement dans le cadre d'orientations générales définies au niveau européen.

4.8. Afin de permettre la flexibilité, la fixation annuelle du travail est souhaitable, tout en fixant des limites mensuelles, hebdomadaires et journalières afin d'éviter des excès de désorganisation dans l'entreprise et dans la vie familiale et d'extirper l'abus des heures supplémentaires.

4.9. En éliminant la période de congés annuels (de 4 à 6 semaines) et les jours de congé fériés (± 10 jours), les calculs des prestations hebdomadaires se limitent soit à 46 semaines, soit à 45 ou 44 semaines.

Le total annuel, à raison de 35 heures/semaine se situe alors entre 1.610 heures (46 × 35) et 1.540 heures (44 × 35).

Les gains de productivité et l'introduction des nouvelles technologies variant de secteur à secteur (branche à branche) plusieurs pistes dans la durée du travail, comparables à une autoroute à plusieurs bandes et à plusieurs vitesses pourraient servir de cadre dans les négociations à plusieurs niveaux.

4.10. Les 35 heures/semaine généralisées devraient être réalisées pour le 31/12/87 au plus tard, la prestation annuelle se situant dans une fourchette de 1.610 heures à 1.510 heures.

La durée du travail hebdomadaire et journalière ne pourrait dépasser 40 heures et 8 heures (5 jours) ou 9 heures (4 jours).

Toute heure supplémentaire éventuelle et exceptionnelle serait rattrapée par une diminution de la prestation hebdomadaire suivante et payée à un taux de 150 % à 200 %.

4.11. Des dispositions spéciales devront être prévues pour les branches à «feu continu». Les heures de travail prestées les samedis et dimanches seront calculées au minimum à raison de 150 % pour calculer la durée hebdomadaire. Le travail de nuit et le travail d'équipes feront l'objet d'un accord spécifique tout en s'orientant vers l'introduction d'une cinquième équipe.

## 5. **Procédure**

Les accords cadre ou la directive cadre au niveau européen seront concrétisés par des conventions collectives nationales interprofessionnelles et ou par branches selon les coutumes du pays.

## 6. **Perspectives pour 1992**

Toujours dans le but de tendre vers le «plein emploi» la perspective d'une nouvelle réduction vers les 32 heures sera envisagée.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

**ANNEXE 1**

# TRAITÉ DE ROME (EXTRAITS)

Art. 100: Le Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, arrête les directives pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États Membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du Marché commun.

Art. 107: Au cas où la Commission constate qu'une **disparité** existant entre les dispositions législatives, réglementaires ou administratives des États Membres **fausse les conditions de concurrence** sur le marché commun et provoque de ce fait une distorsion qui doit être éliminée, elle entre en consultation avec les États membres intéressés.

Art. 117: Les États Membres conviennent de la **nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès.**

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, **qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux,** que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Art. 118: La Commission a pour mission de promouvoir **une collaboration étroite entres les États Membres dans le domaine social,** notamment dans les matières relatives:

— à l'emploi,

— au droit du travail et des conditions de travail,

— à la formation et au perfectionnement professionnels,

— à la sécurité sociale,

— au droit syndical et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs.

**ANNEXE 2**

# EXTRAITS DE PROJETS DE LA COMMISSION

1. **Réduction et réorganisation du travail**

Dans le projet de «Recommandation» (auparavant, projet de Directive) présenté par la Commission au Conseil on peut lire entre autres:

«— Considérant que le **18 décembre 1979, le Conseil a adopté une Résolution** sur l'adaptation du temps de travail dans laquelle, entre autres, il a invité la Commission **à examiner avec les partenaires sociaux les conditions dans lesquelles une approche communautaire concernant la réduction du volume annuel du travail pourrait être développée,**

— Considérant que les taux de chômage élevés et toujours en augmentation particulièrement parmi les jeunes, imposent tant à l'individu qu'à la société en général des charges économiques, financières et sociales croissantes,

— **Considérant que la réduction et réorganisation du temps de travail peuvent contribuer à améliorer l'emploi,** . . .»

— Considérant que, pour créer des emplois nouveaux et durables, il est nécessaire de poursuivre et **développer les efforts en vue de rétablir la croissance économique,** notamment en encourageant l'investissement et la restructuration industrielle, conditions indispensables à l'amélioration de la compétitivité; et considérant dans ce contexte, il y a lieu d'adapter le temps de travail afin de faciliter l'introduction des nouvelles technologies,

— Considérant que **les politiques visant à stimuler la croissance doivent être accompagnées de mesures réelles en faveur de l'emploi, parmi lesquelles la réduction du temps de travail en tant qu'élément essentiel d'une stratégie globale visant à améliorer la situation de l'emploi à court et à moyen termes,**

. . .

— Considérant que, **malgré les efforts entrepris par la Commission** dans le cadre de la Résolution du Conseil du 18 décembre 1979 **les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs n'ont pas réussi à** élaborer au niveau communautaire une position commune en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail;»

. . .

Et au point 13:

«Eu égard au fait que le secteur public est le plus grand employeur, **les pouvoirs publics devraient donner l'exemple au secteur privé en s'orientant dans la voie de la réduction et de la réorganisation du temps de travail liées à la création d'emplois, notamment pour les jeunes».**

Et puis, dans l'introduction-consultation avec les partenaires sociaux — point 6, fin du paragraphe, on peut lire:

**«Le C.L.E. (Comité de Liaison des Employeurs) a réaffirmé par ailleurs, qu'il n'est pas mandaté pour négocier un accord global communautaire sur ce sujet».**

Dans l'intitulé «Le rôle des gouvernements»:

23. «Bien que les partenaires portent une responsabilité particulière, la Commission estime que **cela n'exclut pas que les gouvernements aient besoin d'adopter, dans un cadre communautaire, une approche claire et positive en matière de réduction et de réorganisation du temps de travail . . .»**

28. «La Commission tient à ce que ces objectifs soient réalisés au niveau communautaire:

— afin de **protéger l'unicité du marché commun et de favoriser la convergence au niveau économique,**

— **en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail (11),**

— parce que le poids politique de la Commission est susceptible de donner une impulsion et une cohérence supplémentaires à des efforts qui risqueraient sinon d'être dispersés et peu efficaces».

## 2. Les heures supplémentaires

«La pratique systématique des heures supplémentaires n'a cependant pas sa place dans les économies où les taux de chômage continuent à augmenter malgré leur niveau déjà élevé; là où cela subsiste, elle devrait donc être limitée plus strictement et si possible, être progressivement supprimée». (n° 24, Projet de Recommandation 16/09/83).

## 3. Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel a sa place dans la présente discussion car il participe à la réalisation du même objectif que la réduction et à la réorganisation du temps de travail, à cette différence près **qu'il s'agit de décisions individuelles de travailler et de gagner moins, . . .** (25. Projet de Recommandation 16/09/83).

**Projet Commission au Conseil 22/12/81 et 17/12/82**

— «Les travailleurs à temps partiel ne peuvent être discriminés par rapport aux travailleurs à temps plein . . . (doivent être traités de la même manière).»

— «bénéficient au titre de tels régimes (légaux et professionnels de sécurité sociale); doivent reposer sur la même base que pour les travailleurs à temps plein . . .»

— «rémunérations, indemnités de congés annuels, indemnités de licenciement et de départ à la retraite proportionnelles à celles des travailleurs à temps plein».

— «ne porte pas atteinte à la faculté des États Membres . . . des mesures plus favorables».

— «. . . fixées par écrit entre l'employeur et le travailleur».

— «. . . qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein . . . dans le même établissement ou la même entreprise, ont priorité».

— «Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet des procédures d'information et de consultation des représentants des travailleurs en vigueur dans les États Membres, pour le travail à temps plein».

— «Les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires aux articles précédents sont supprimées.

Les dispositions contraires . . . qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail seront annulées et pourront être déclarées nulles».

Coll. Fondation Jean Jaurès

# IV. LES INITIATIVES D'EMPLOI LOCALES ET LEUR IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Coll. Fondation Jean Jaurès

La persistance de la crise économique, cause d'un chômage toujours plus important, oblige tous les secteurs de la société à rechercher des mesures et des stratégies de relance.

Parmi les multiples solutions envisagées par les milieux concernés, en fonction de leur champ d'action et de leur pouvoir de décision, citons la relance générale de l'économie, la stimulation de la production industrielle dans des secteurs déterminés, la constitution, au niveau communal, de sociétés de capitaux dans l'intention de créer des emplois pour les allocataires sociaux.

Toutes ces solutions ne vont pas sans provoquer des dépenses importantes ou, à tout le moins, des transferts de dépenses dans les différents budgets concernés, qu'il s'agisse de recherche et de développement de subventions directes ou indirectes ou de l'imputation au budget des sociétés d'assurance mutuelle des coûts sociaux supportés jusqu'alors par le contribuable.

Parallèlement, les chômeurs et les travailleurs menacés de chômage se tournent de plus en plus vers des systèmes fondés sur l'entraide. Des initiatives sont prises pour éviter de dépendre financièrement des prestations publiques. Leur nombre et leur diversité sont telles qu'il est difficile d'en apprécier exactement l'impact sur le marché du travail.

**En quoi consistent les initiatives d'emploi locales?**

Indépendamment des contraintes psychiques et économiques du chômage, différents facteurs incitent les citoyens, souvent les plus jeunes, à participer à des initiatives d'emploi locales.

— la lassitude provoquée par le travail inintéressant, qui est la caractéristique d'une production industrielle fondée sur le taylorisme,

— le rejet de la «détermination à distance» du travail propre aux multinationales, une administration centrale anonyme décidant de la nature et de la poursuite de la production,

— le refus des produits et services offerts, qui uniformisent le comportement du consommateur et peuvent se révéler, dans de nombreux domaines, dangereux pour l'environnement, voire la santé.

Si les raisons qui conduisent à la création d'initiatives d'emploi sont très diverses, les services sociaux proposés le sont tout autant: la gamme va des produits artisanaux traditionnels aux produits de haute technologie à usage scientifique ou autre.

Toutes les initiatives d'emploi ont un dénominateur commun: la structure coopérative, dans laquelle toutes les décisions sont prises démocratiquement sur la base du principe **«un membre, une voix»,** qui exclut la décision à distance, celle-ci étant liée à la possession de la majorité des actions. Ce système est appliqué même dans les cas où les règles juridiques obligent certaines initiatives à créer des sociétés de capitaux, comme en République fédérale d'Allemagne.

**Le développement des coopératives au cours des dernières années**

Depuis 1975, le nombre de coopératives a augmenté considérablement dans les Etats membres de la Communauté européenne. Dans un premier temps, les plus fortes implantations ont été constatées en Italie et en France, où l'on comptait, en 1981, respectivement 11.000 et 1.000 coopératives (source: rapport sur le rôle des coopératives de production et leur influence sur l'emploi, Commission des Communautés européennes, GDV, rapport n° 82/8, V/1714/83).

Ces coopératives occupaient (toujours en 1981) quelque 450.000 personnes en Italie et quelque 33.000 en France.

Indépendamment du chiffre absolu, il convient de remarquer qu'en l'espace de deux ans (79-81), l'emploi dans le secteur coopératif a décuplé en Italie et doublé en France.

Le rapport de la Commission des Communautés européennes note des développements similaires, quoique de moindre importance, en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas.

En République fédérale d'Allemagne, ce phénomène, apparu plus tardivement, s'est accéléré en raison de la persistance du chômage, qui frappe essentiellement les jeunes. Selon des études scientifiques et des estimations faites par des représentants de ce «secteur», il existe aujourd'hui en République fédérale d'Allemagne quelque 30.000 coopératives occupant plus de 200.000 personnes.

Il n'est pas très facile de déterminer exactement le nombre d'entreprises et d'initiatives ni le nombre de leurs travailleurs, étant donné que la plupart des Etats membres de la Communauté européenne ne disposent pas de données statistiques pour ce secteur.

**Les fonctions essentielles des initiatives d'emploi locales pour le marché du travail local**

La crise de l'emploi a des conséquences variables selon les régions de la Communauté. Si les régions les plus touchées sont celles où dominent la grande production sidérurgique et les activités minières, l'on constate également une diminution importante du bien-être social dans les sites traditionnels de l'industrie du textile et du cuir.

L'effondrement de certains secteurs industriels a provoqué un chômage régional pouvant atteindre 30 % et frapper plus de 50 % des jeunes travailleurs. Face à cette menace, le personnel a repris, en de nombreux endroits, des entreprises et s'efforce de préserver son emploi par une reconversion de la production.

Ainsi, lorsqu'il fut manifeste en Grande-Bretagne que des régions entières étaient menacées par la fermeture des aciéries, l'industrie sidérurgique a conclu à la nécessité de créer des agences visant à promouvoir les initiatives d'emploi locales et à aider celles-ci dans la création d'emplois.

En France et aux Pays-Bas, l'État a mis en place des organes de ce genre ou y participe. La Commission des Communautés européennes soutient, par des crédits du Fonds social, la création de services de conseillers au développement et prépare actuellement les mécanismes de soutien direct des initiatives d'emploi.

Ces mesures s'expliquent par le fait qu'il a été constaté:

— que la volonté de créer de petites coopératives est particulièrement forte dans les régions à chômage important,

— que les membres des initiatives d'emploi sont disposés à consentir des efforts importants, même dans des conditions économiques difficiles, pour préserver leur emploi,

— que pour ces coopératives, il s'agit tout autant de disposer du pouvoir de décision en matière de personnel et de production ainsi que d'augmentation de la qualité de la vie, que de réaliser des bénéfices,

— qu'en ce qui concerne les possibilités de survie, les petites entreprises sont dans une situation beaucoup plus favorable que les grandes entreprises à une époque caractérisée par un développement technologique rapide et, partant, par la nécessité d'adapter les structures des production.

Ce dernier facteur est particulièrement important pour le marché du travail local.

Une grande partie des initiatives et coopératives existantes offre des produits et des services répondant aux nécessités croissantes de la lutte contre la pollution et mieux adaptées aux besoins individuels des clients. Elles comblent ainsi une lacune du marché qui, dans la mesure où la technicisation de notre civilisation se poursuit, risquerait de s'élargir jusqu'à rendre inconciliables les impératifs d'uniformisation et les besoins de l'homme.

Étant donné que ce développement de notre société n'est pas limité à des régions déterminées et que les taux élevés de chômage ne sont pas susceptibles de diminuer dans le proche avenir, cette nouvelle forme d'activité économique deviendra un élément de plus en plus important du marché du travail, si l'on se réfère aux chiffres absolus en matière de personnel.

Cette thèse se fonde sur le fait qu'il existe déjà, dans différents pays, une ébauche d'organisation indépendante des entreprises dans le domaine de la commercialisation, du financement et de la formation, mettant ainsi fin au rôle d'alibi, qui leur a souvent été attribué ironiquement.

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Editeur responsable: Mauro Giallombardo
Union des Partis Socialistes de la Communauté européenne
97-113 rue Belliard, 1040 Bruxelles
Tél.: 02/234 29 76-80
Télex: 62 184 EURSOC B

Impression: éditpress luxembourg

Coll. Fondation Jean-Jaurès