

N° 79

RÉDUIRE LA DURÉE DU TRAVAIL

Arguments en faveur de l'initiative de l'USS
«pour une durée de travail réduite»

Table des matières

1. Dix bonnes raisons de dire oui à l'initiative sur la durée du travail	4
2. Que demande l'initiative populaire pour une durée du travail réduite ?	6
2.1 Des horaires plus courts et modulables en fonction des besoins individuels	6
2.2 La durée du travail, une revendication fondamentale des syndicats	7
2.3 Pourquoi il vaut la peine de s'engager en faveur de l'initiative	9
3. Pourquoi est-il grand temps de réduire la durée du travail ?	11
3.1 La durée du travail est la même depuis longtemps en Suisse	11
3.2 La productivité accrue du travail doit être restituée aux travailleurs et travailleuses	13
3.3 La densification du travail et le stress exigent une meilleure protection de la santé	14
3.4 Un pas vers un partage plus équitable du travail entre les hommes et femmes.....	16
4. Quels avantages apporte la réduction de la durée du travail ?	18
4.1 La sécurité (durable) des emplois.....	18
4.2 Plus de temps libre et une meilleure qualité de vie	19
4.3 Protection contre le stress et la flexibilité unilatérale.....	20
5. L'économie peut-elle supporter la réduction de la durée du travail ?.....	22
6. Pourquoi une partie de la droite se braque-t-elle contre l'initiative ?	25
6.1 L'initiative menace-t-elle la prospérité de la Suisse ?	25
6.2 L'initiative affaiblit-elle le partenariat social ?	27
6.3 L'initiative provoque-t-elle une densification du travail et une augmentation du stress ?	28
7. Onze « arguments » contre l'initiative – et ce qu'il faut en penser.....	30
7.1 Les longs horaires sont-ils un avantage concurrentiel ?	30
7.2 L'initiative a-t-elle une incidence néfaste sur les charges salariales et les salaires ?	31
7.3 L'initiative a-t-elle une influence contre-productive sur l'emploi ?	33
7.4 Les travailleurs et travailleuses ne veulent-ils pas travailler moins ?	34
8. Comment appliquer l'initiative ?	36
9. Texte de l'initiative populaire fédérale « pour une durée du travail réduite ».....	39

1. Dix bonnes raisons de dire oui à l'initiative sur la durée du travail

1. Nous voulons répartir plus équitablement le travail rémunéré

En Suisse, les salarié(e)s travaillent beaucoup plus longtemps que leurs collègues d'autres pays européens. Le stress et les heures supplémentaires augmentent. Mais le chômage s'étend lui aussi, et de nombreux travailleurs et travailleuses – surtout des femmes – touchent de trop faibles salaires, parce que le nombre de leurs heures de travail est trop limité. L'excès pour les un(e)s, le manque pour les autres : l'initiative de l'Union syndicale suisse (USS) veut que cela change.

2. Nous voulons sauvegarder des emplois en réduisant la durée du travail

Des emplois sont régulièrement sacrifiés aux mesures de rationalisation et aux fluctuations économiques. La reprise de l'emploi des dernières années s'est ralentie, les perspectives conjoncturelles sont incertaines, les annonces de suppressions d'emplois et de licenciements se multiplient. Pour maintenir demain des emplois pour tout le monde, la durée du travail doit être réduite progressivement.

3. Nous voulons des horaires respectueux de notre santé et de nos besoins sociaux

Semaines interminables, stress et délais impératifs pèsent sur la santé d'un nombre croissant de travailleurs et travailleuses. Trop travailler rend malade, et le «travail sur appel» empoisonne la vie de famille. C'est un scandale, dans un des pays les riches de la planète. L'initiative de l'USS met un terme à ces abus ; elle instaure en effet des horaires qui ne mettent pas en danger notre santé et rétablit l'équilibre entre vie de famille et activité professionnelle.

4. Nous voulons harmoniser les conditions de vie des hommes et des femmes

Les hommes effectuent plus de travail rémunéré et couvert par la sécurité sociale que les femmes. Celles-ci continuent d'accomplir la majeure partie du travail domestique et familial non rémunéré. C'est pourquoi elles ont besoin des emplois à temps partiel. L'initiative de l'USS crée les bases d'un rééquilibrage. Elle réduit la durée générale du travail rémunéré, pour que les hommes puissent (s')investir davantage dans le travail non rémunéré. Du même coup, les femmes pourront accomplir plus de travail rémunéré et couvert par la sécurité sociale.

5. Nous voulons une meilleure protection du travail à temps partiel

La moitié des femmes actives sur le plan professionnel sont employées à temps partiel et réalisent un revenu plus faible que si elles travaillaient à temps complet. Le travail à temps partiel se paie aussi au prix fort en ce qui concerne les conditions de travail (p. ex. suppléments pour heures supplémentaires), les possibilités de perfectionnement et d'avancement, ou la sécurité sociale. Il est possible de faire autrement : l'initiative de l'USS interdit la discrimination du travail à temps partiel et entraîne des augmentations de salaires pour un même volume de travail.

6. Nous voulons travailler dans des limites bien définies

En Suisse, il est permis de travailler jusqu'à 66 heures par semaine. C'est non seulement mauvais mais aussi dangereux pour la santé. 60 pour cent des accidents qui surviennent dans les transports routiers sont dus à la fatigue excessive. Sur ce point, l'initiative de l'USS renforce la sécurité, car elle réduit la durée maximale de la semaine de travail à 48 heures (heures de travail supplémentaire comprises), ainsi que le nombre d'heures supplémentaires et prescrit une durée de travail «usuelle» pour chaque contrat. Le travail sur appel peut ainsi être banni.

7. Nous voulons répercuter les gains de productivité

Les biens sont produits en quantité toujours plus grande par une main-d'œuvre toujours moins nombreuse. Grâce aux gains de productivité réalisés dans le passé et encore à venir, la durée du travail peut être réduite sans baisser les salaires. La mise en œuvre progressive de l'initiative de l'USS (jusqu'en 2008) permet aux entreprises de s'adapter, par exemple dans le domaine de la formation usuelle et continue. Si la réduction du temps de travail est plus rapide, la Confédération pourra apporter une aide financière. Ce point est particulièrement important pour les petites et moyennes entreprises.

8. Nous voulons des horaires différenciés

Les syndicats se battent pour des horaires permettant de planifier ses activités et contre la flexibilisation aux frais exclusifs des travailleurs et travailleuses. Mais le type d'horaire doit pouvoir varier en fonction de la profession ou de la situation personnelle. L'initiative de l'USS ouvre le champ à plusieurs solutions, à savoir : semaine de 4 jours, horaire journalier réduit ou semaine de 39 heures associée à 4 semaines de vacances supplémentaires.

9. Nous voulons améliorer la qualité de vie

La vie de famille pâtit d'horaires trop longs, mais pas seulement elle. Le temps consacré aux activités librement choisies – formation, culture, sport, engagement associatif ou aide aux voisins – ne cesse de diminuer. L'initiative de l'USS crée de nouvelles plages à consacrer aux loisirs et améliore du même coup la qualité de vie.

10. Nous voulons des horaires plus courts et prévisibles

Grâce aux syndicats, la durée du travail s'est réduite au cours du XX^e siècle. La journée de 8 heures, le week-end de congé, 4 semaines au moins de vacances payées – qui voudrait y renoncer ? La prochaine étape est toute tracée : l'initiative des syndicats entraîne la réduction du temps de travail (semaine de 36 heures en moyenne), la réduction du nombre d'heures supplémentaires et la protection contre la précarisation.

2. Que demande l'initiative populaire pour une durée du travail réduite ?

« Le fossé entre les 60 heures hebdomadaires de la serveuse et les 40 heures du typographe s'est élargi.(...) L'heure est venue où il faut de nouveau se tourner vers l'initiative populaire. »

(Ruth Dreifuss, 1983)

2.1 Des horaires plus courts et modulables en fonction des besoins individuels

Le 5 novembre 1999, l'Union syndicale suisse (USS) a déposé son initiative populaire **«pour une durée du travail réduite»**. Ce texte propose de réduire la durée du travail rémunéré pour toutes les personnes exerçant une activité rémunérée et entend par ce moyen préserver à long terme les places de travail. **Mais cette initiative va plus loin.** La crise des années 90 a favorisé la flexibilisation, la densification et l'individualisation du temps de travail. Il devient toujours plus difficile de planifier sa vie de famille ou ses loisirs. Le fossé entre les hommes employés à plein temps et les femmes occupées à temps partiel se creuse. C'est pourquoi il est urgent d'agir pour mieux aménager la durée du travail. **Les horaires de travail rémunéré doivent être compatibles avec les exigences sociales, les impératifs sanitaires et les nécessités familiales.** L'initiative agit précisément sur ce point : elle permet d'améliorer la situation de manière rationnelle dans le domaine de la durée maximale de la semaine de travail, de la durée normale de travail, des heures supplémentaires, du travail à temps partiel et du travail précaire. L'initiative contient les revendications suivantes :

- la réduction progressive, étalée sur 8 ans environ, de la durée du travail à 1872 heures par an (soit la semaine de 36 heures avec plusieurs variantes) ;
- une durée maximale de la semaine de travail de 48 heures (heures de travail supplémentaire comprises) (aujourd'hui cette durée peut aller jusqu'à 66 heures) ;
- la réduction du travail supplémentaire de 170/140 heures à 100 heures par an ; en général, compensation en temps libre ;
- la fixation d'une durée du travail usuelle pour chaque contrat de travail (pour lutter contre le travail sur appel) ;
- la suppression de toute discrimination du personnel à temps partiel (p. ex. concernant les suppléments pour heures supplémentaires) ;
- aucune baisse de salaire consécutive à la réduction du temps de travail jusqu'à un revenu de 7600 francs pas mois environ ; les salaires du personnel à temps partiel seront augmentés proportionnellement ;
- une aide financière de la Confédération aux entreprises qui réduisent le temps de travail plus rapidement (de 10% et plus par an) et créent ainsi des emplois ; important en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME) pratiquant de longs horaires.

2.2 La durée du travail, une revendication fondamentale des syndicats

La réduction de la durée du travail rémunéré est une revendication fondamentale des syndicats et elle a de profondes répercussions sociales. La durée et la configuration des horaires de travail n'ont pas seulement une incidence sur la production, l'organisation du travail et les contraintes subies au poste de travail, elles conditionnent aussi la marge de manœuvre dont jouissent les individus pour se consacrer à leur famille, gérer leur temps libre et profiter du temps social (soirée de congé, week-end de repos). Par conséquent, la réduction de la durée du travail **n'est pas une question conjoncturelle, c'est un projet de société.**

Par rapport à la durée du travail en vigueur à l'ère pré-industrielle, les syndicats ont engrangé d'importantes succès par leur politique de réduction du temps de travail. Si les syndicats n'avaient pas mis la pression, on en serait toujours à la semaine de 60 heures et les congés payés seraient inconnus au bataillon. Mais la mise en œuvre d'une **durée du travail compatible avec les exigences sociales et les impératifs sanitaires**, de même que **l'harmonisation des conditions de vie des hommes et des femmes**, sont des objectifs qui ne sont toutefois pas encore atteints. L'âpreté toujours plus grande de la concurrence et la crise des années 90 ont même provoqué – mis à part quelques exceptions – la stagnation et la régression¹ :

- En Suisse, le temps de travail **stagne à un haut niveau, en comparaison internationale.** Les salarié(e)s à temps plein travaillent en Suisse plus longtemps que leurs camarades des pays d'Europe occidentale.
- En Suisse, la norme du travail à plein temps, de longue durée, contraste avec un taux élevé de travail à temps partiel (près de 30%²). Cette « **forme individuelle de réduction du temps de travail** » s'accompagne de pertes de salaire et d'autres conséquences négatives en matière de niveau de salaire, de sécurité sociale, de couverture conventionnelle. 82 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes, et 54,6% des femmes travaillent à temps partiel. 14% se considèrent comme sous-employées³.

¹ Daniel Oesch : «Arbeitszeiten in der Schweiz – eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen», *Dossier de l'USS n° 8*, mars 2001 (avec une version abrégée en français). Voir aussi chapitre 3 infra.

² Sont considérés comme occupés à temps partiel les salarié(e)s dont le taux d'occupation est égal ou inférieur à 89%.

³ Office fédéral de la statistique : «Résultats provisoires de l'enquête suisse sur la population active 2001», septembre 2001.

- En plus de ces deux types de «conditions de travail normales» liés à un partage des rôles entre hommes et femmes «sexospécifique», des **normes** très différentes les unes des autres se sont aussi maintenues ou renforcées **dans certaines branches**. D'un côté, la semaine de 39 heures a été introduite dans la convention collective des CFF. À l'autre extrémité, les personnes occupées dans l'agriculture en sont encore à un horaire hebdomadaire compris entre 49 et 66 heures, et les salarié(e)s des entreprises de transport ont un horaire normal de 46 ou 48 heures.
- De nouveaux modes de production axés sur les commandes, comme la production « juste à temps » (« just in time »), la pression de la concurrence et la volonté de réduire les coûts, ou encore l'automatisation entraînent **la densification du travail rémunéré**, et donc le stress et les ennuis de santé. En Allemagne, des enquêtes ont montré qu'un(e) salarié(e) sur deux travaille pressé par les délais ou l'obligation d'être performant. Et ils sont 20% à travailler souvent ou toujours à la limite de leurs capacités⁴.
- Les **heures supplémentaires** ont connu une forte croissance ces dernières années (de 148 millions d'heures en 1996 à 163 millions en 1999) et ne sont indemnisées par une compensation salariale ou en temps que dans deux tiers des cas.
- Les **formes atypiques de travail**, comme le travail de nuit, durant le week-end ou en soirée se sont fortement développées durant les années 90 (vente, centres d'appel, banques, etc.). On assiste à une «désagrégation» du rythme hebdomadaire. Les femmes sont les premières victimes de la croissance du travail atypique et du travail précaire.
- Les **formes précaires de travail** (petits boulots, travail sur appel, emplois temporaires) prennent toujours plus d'ampleur.

La durée du travail est aussi flexibilisée et individualisée dans d'autres pays européens. Mais, contrairement à ce qui se passe en Suisse, cette évolution va de pair avec des réductions du temps de travail. Et les gains de productivité ne sont pas répercutés en Suisse sur les travailleurs et travailleuses. **L'initiative populaire sur la durée du travail entend changer tout cela**. Elle vise à introduire des horaires de travail rémunéré plus courts et modulables au gré des besoins individuels.

⁴ Rolf Jansen : «Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen», in B. Badura et al. (éditeur) : *Fehlzeiten-Report 1999*, Berlin/Heidelberg 2000.

2.3 Pourquoi il vaut la peine de s'engager en faveur de l'initiative

Préserver les emplois et partager le travail plus équitablement

À tout bout de champ, des emplois sont sacrifiés sur l'autel de la rationalisation ou des fluctuations conjoncturelles. Après 3 ans de reprise économique, les perspectives conjoncturelles sont aujourd'hui incertaines, la relance de l'emploi est freinée, et il ne se passe pas de jour que le public ne prenne dans les gencives l'annonce de licenciements et de suppressions de places de travail. L'USS a beau tableer à moyen terme sur de bonnes perspectives conjoncturelles, la réduction des horaires démesurés pratiqués en Suisse est indispensable pour assurer durablement le maintien des emplois (voir chapitre 4.1). L'effet de cette réduction sur la société dans son ensemble n'est pas non plus négligeable, loin de là. Elle est en effet aussi la condition d'un partage plus équitable du travail entre hommes et femmes. Aujourd'hui, les femmes occupées à temps partiel voudraient travailler plus longtemps, et les hommes désirent raccourcir leurs trop longues journées de travail rémunéré. La réduction collective de la durée du travail permettra de rapprocher les conditions de vie des femmes et des hommes.

Retrouver la maîtrise du temps : prospérité accrue et qualité de vie en hausse

En ce qui concerne les conditions de travail, les années 90 ont marqué un recul. Par crainte de perdre leur emploi sous l'effet de la pression exercée par la concurrence internationale, les salarié(e)s ont été toujours plus nombreux à accepter des conditions de travail nocives pour leur santé, sans grande protection sociale et attentatoires à leur dignité. Dans le même temps, une petite fraction de la population a vu augmenter sa richesse et ses profits.

Trop longtemps, les désirs personnels, l'équité et les perspectives sociales à long terme ont été subordonnés aux pressions économiques. Le temps du renoncement est révolu. Notre but n'est pas de faire la prospérité d'un petit nombre, mais d'assurer à tous et à toutes qualité de vie, sécurité sociale, et bien-être général. Cela implique aussi la gestion autonome de son temps, un partage plus équitable du travail et la protection de la santé. La réduction de la durée du travail est un pas important dans cette direction.

Protection contre le stress et contre la discrimination

L'initiative pour une durée du travail réduite **propose des mesures de régulation**. Elle réduit les heures de travail supplémentaire (de 170 à 100), elle abaisse la durée maximale de la semaine de travail (de 66 à 48 heures) et la durée moyenne de la semaine de travail (de 41,8 en moyenne à 36 heures). Elle prévoit une durée du travail « usuelle » pour chaque contrat de travail et proscrit ainsi le travail précaire du genre travail sur appel. Les femmes qui tou-

chent un petit salaire, en particulier, seront de cette façon mieux protégées. L'initiative interdit aussi la discrimination du personnel à temps partiel, notamment au chapitre de la sécurité sociale, des suppléments pour heures supplémentaires ou des possibilités d'avancement professionnel. De plus, les personnes travaillant à temps partiel obtiendront une augmentation de salaire : pour le même volume de travail, leur activité sera revalorisée proportionnellement.

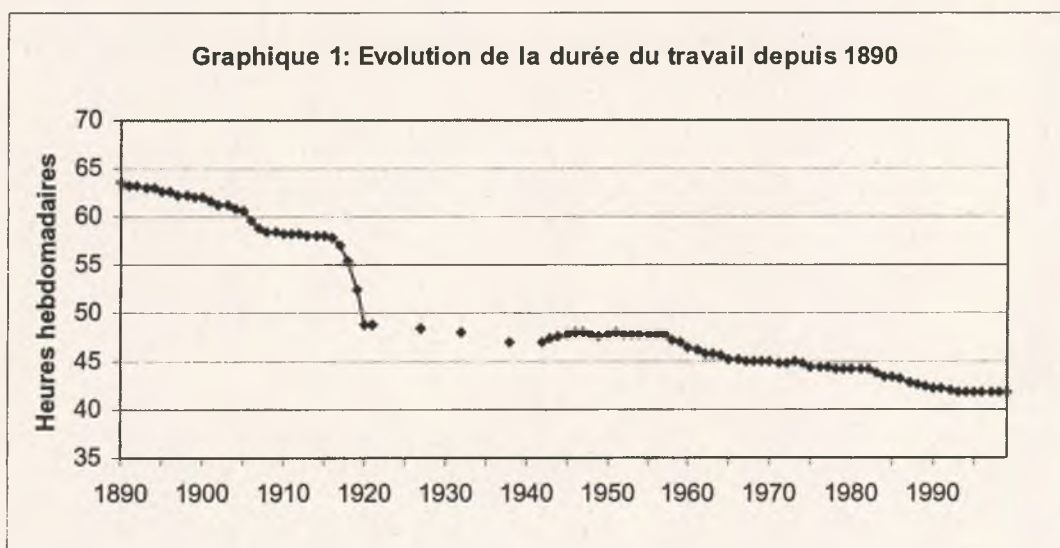
Les employeurs se sont donné la peine de faire eux-mêmes la meilleure réclame possible en faveur de l'initiative de l'USS dans un communiqué, le Centre Patronal écrivait ceci : « *En outre, le travail sur appel serait pratiquement interdit et les employés à temps partiel seraient protégés contre toute discrimination en matière d'embauche, d'attribution des tâches, de conditions de travail, de formation, d'avancement, de licenciement et d'assurances sociales* »⁵.

⁵ Communiqué du Centre Patronal du 17 juillet 2001.

3. Pourquoi est-il grand temps de réduire la durée du travail ?

3.1 La durée du travail est la même depuis longtemps en Suisse

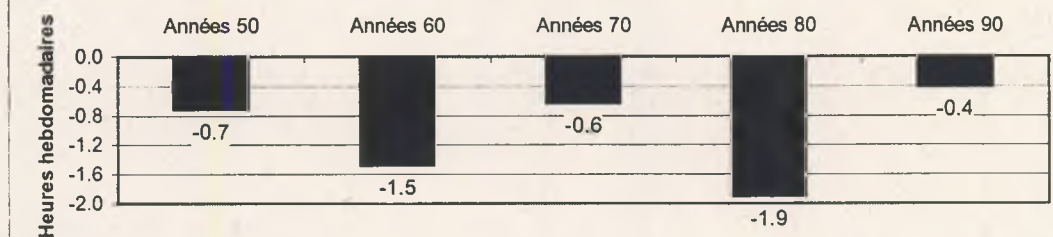
Les initiatives en vue de réduire la durée du travail ne datent pas d'hier. Dès la fin du XIX^e siècle, l'horaire normal d'un travailleur ou d'une travailleuse à plein temps a été diminué d'un tiers environ sous la pression des syndicats. Les semaines de 65 ou 62 heures, qui étaient la règle en 1890, appartiennent aujourd'hui au lointain passé, et rien n'indique que nous serions arrivés à la fin de l'histoire en matière de réduction du temps de travail. Toutefois, un coup d'œil au graphique 1 montre bien que, depuis la fin des années 80, la courbe de la durée du travail ne baisse pratiquement plus en Suisse.



Source : Office fédéral de la statistique, section travail et vie active.

Depuis qu'il existe des données statistiques sur la Suisse (1890), la durée du travail n'a jamais diminué aussi peu que durant les années 90. Il ressort du graphique 2 que cette décennie n'entrera pas seulement dans les annales comme les années noires de l'emploi et de l'évolution des salaires, mais aussi du temps de travail. De 1990 à 1999, la durée moyenne de travail du personnel à temps plein n'a reculé que de 0,4 heure, soit 24 minutes, par semaine.

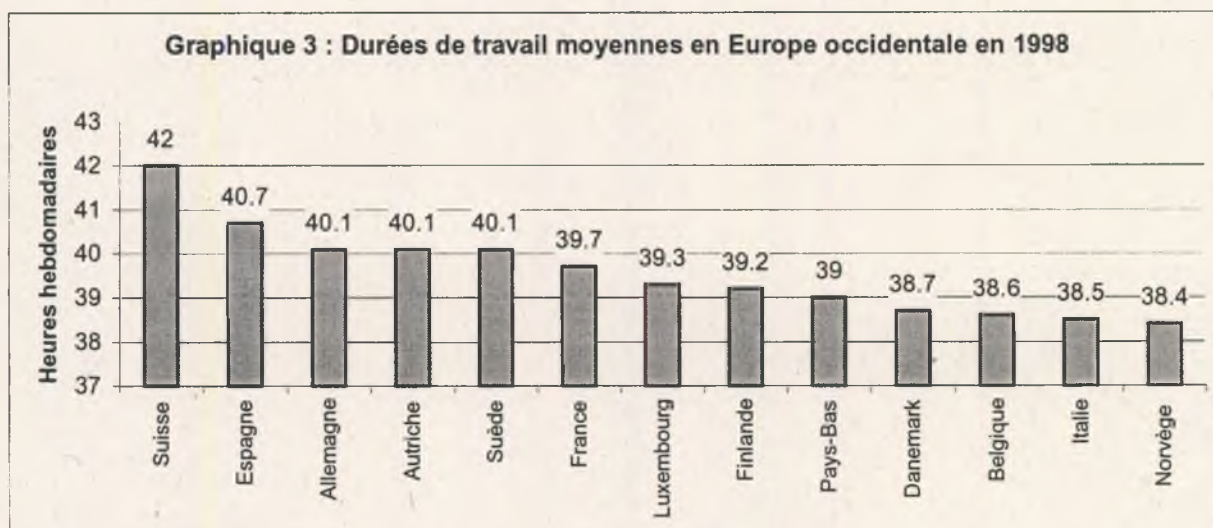
Graphique 2 : Faible baisse de la durée du travail depuis 1950



Source : Office fédéral de la statistique, section travail et vie active.

Selon le mode de calcul, on peut même affirmer que le **nombre d'heures de travail effectivement fournies a augmenté**, surtout si l'on tient compte des heures supplémentaires en hausse. Cette évolution a ceci de problématique que les salarié(e)s connaissent aujourd'hui en Suisse les plus longues semaines de travail de presque toute l'Europe (voir graphique 3)⁶. En 1998 déjà, les horaires étaient inférieurs à 40 heures dans toute une série de pays européens. Ces comparaisons internationales montrent que les travailleurs et travailleuses de ce pays manquent de temps libre.

Graphique 3 : Durées de travail moyennes en Europe occidentale en 1998



Source : Annuaire statistique de la Suisse (2001).

Dans des pays aussi riches que la Suisse comme le Danemark, le Luxembourg ou la Norvège, la semaine de travail s'achève 2,7 ou 3,6 heures plus tôt. Ce sont cependant les voisins occidentaux de l'Helvétie qui jouissent de l'horaire le plus court : la France est en train de passer à la semaine de 35 heures conformément à la loi adoptée dans ce pays.

⁶ Les Britanniques constituent la seule exception. La politique néoconservatrice suivie par les gouvernements Thatcher et Major entre 1983 et 1993 leur a valu une augmentation de 3,8 heures de leur horaire hebdomadaire, qui a passé à 44 heures.

En Suisse, les longs horaires des personnes occupées à plein temps vont de pair avec la proportion élevée de travail à temps partiel. Sous nos latitudes, près d'un tiers de la main-d'œuvre travaille à temps partiel, et 82% de ces travailleurs et travailleuses à temps partiel sont des femmes. Les horaires sont ainsi réduits individuellement, mais cette réduction se paie par des pertes de salaires, de moindres chances de promotion professionnelle et une sécurité sociale plus fragile.

3.2 La productivité accrue du travail doit être restituée aux travailleurs et travailleuses

La réduction du temps de travail est la manière la plus plausible de redistribuer des gains de productivité aux salarié(e)s. La hausse de la productivité signifie que la valeur ajoutée peut être augmentée avec le même nombre d'heures de travail. Autrement dit, une progression de la productivité de 2,5% permet de produire autant en 39 heures de travail que précédemment en 40 heures. La logique du triangle « augmentation de la productivité, croissance et réduction du temps de travail » n'est pas nouvelle. Un coup d'œil à l'histoire économique montre que les pays occidentaux industrialisés ont, de 1870 à 1990, multiplié leur productivité du travail par un facteur compris entre 13 et 17, suivant les pays⁷. La main-d'œuvre a eu sa part dans ces résultats, soit sous forme d'horaires plus courts, soit sous forme de revenus réels multipliés à plusieurs reprises par deux.

Si l'on considère maintenant l'évolution en Suisse, force est de constater que les travailleurs et travailleuses ont été oubliés au moment de la redistribution des richesses engrangées grâce à l'augmentation de la productivité dans les 10 dernières années. Comme il ressort du tableau 1, cette productivité macro-économique a augmenté de 14,4% de 1990 à 1999⁸. Mais le quart seulement, soit 3,8%, a été restitué aux salarié(e)s, sous la forme d'une augmentation marginale des salaires réels (+2,4%) et d'une réduction encore plus modeste du temps de travail (-1,4%).

⁷ Bosch, G. et S. Lehndorff (1998), « Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung », *DIW 9/98*.

⁸ Les données concernant la productivité sont calculées par le Centre de recherches conjoncturelles de l'EPFZ en équivalents plein temps. Les instituts suisses de recherches économiques les utilisent de préférence aux données de l'Office fédéral de la statistique, qui se rapportent à la productivité horaire.

Tableau 1: Évolution du salaire, du temps de travail et de la productivité dans les années 90

	<i>Productivité du travail (*)</i>	<i>Salaire réel (*)</i>	<i>Durée hebdom. du travail (*)</i>
1991	1.5	-0.5	-0.47
1992	-1.4	1.8	-0.24
1992	2.0	1.2	-0.24
1993	2.1	-0.7	-0.24
1994	1.6	0.5	0.0
1995	0.7	-0.5	0.0
1996	1.9	0.5	0.0
1997	3.0	0	0.0
1998	2.2	0.6	0.0
1999	0.9	-0.5	-0.24
Total	14.4	2.4	-1.4

(*) Variation en % par rapport à l'année précédente

Sources : productivité du travail : KOF EPFZ ; salaire réel, durée du travail hebdomadaire : Office fédéral de statistique, section travail et vie active

Le rattrapage est donc à l'évidence nécessaire : bien que les travailleurs et travailleuses créent nettement plus de valeur ajoutée par heure de travail, les salaires et les horaires d'une grande partie d'entre eux n'ont pas été réadaptés. Sur ce point, l'initiative de l'USS demande que la main-d'oeuvre reçoive la récompense dont elle a été privée ces 10 dernières années, à savoir : une réduction substantielle de la durée du travail, pour que les gains de productivité passés et à venir bénéficient à ceux et celles qui ont permis et permettront demain de les réaliser, c'est-à-dire les salarié(e)s.

3.3 La densification du travail et le stress exigent une meilleure protection de la santé

En Suisse, ces 10 dernières années, les conditions de travail ont été submergées par une *vague de flexibilisation*. Conséquence : développement de l'annualisation du temps de travail, des embauches temporaires et du travail sur appel, extension du travail de nuit et du travail du dimanche⁹. En effet, la récession des années 90 a amené de nombreuses entreprises à essayer de maintenir les frais fixes de personnel à un niveau aussi bas que possible. À l'aide de nouveaux modes de management, leurs effectifs ont été réduits et les méthodes de production rationalisées. Pour les travailleurs et travailleuses, l'introduction de la production juste-à-temps et de la production au plus juste (« lean production ») ont coïncidé avec la fin des temps morts et une très forte densification du travail : les entreprises s'appuient en pratique sur un effectif aussi petit que possible. Les fluctuations de commandes sont absorbées

⁹ Entre 1991 et 1999, le nombre de salarié(e)s travaillant occasionnellement de nuit a passé de 315'000 à 521'000, et celui des personnes travaillant parfois le dimanche a augmenté de 20%, en quatre années seulement, passant de 890'000 à 1'092'000 (seco/Laessig, à partir de l'ESPA 1991-1999).

par des ressources internes (heures supplémentaires) ou externes (embauches temporaires ou sous-traitance).

Un bon exemple de cette évolution est l'industrie des machines où, en l'espace de 4 ans seulement, de 1991 à 1995, les effectifs ont diminué de 17%. Dans le même temps, la production a néanmoins augmenté de 0,2%¹⁰. Le trafic de paiement des banques et de La Poste, de même que la construction, ont connu une intensification du travail du même ordre. Depuis l'embellie conjoncturelle de 1998, une contrainte supplémentaire est venue alourdir encore des conditions de travail précédemment flexibilisées et densifiées: *les heures supplémentaires*. Entre 1996 et 1999, le nombre d'heures supplémentaires enregistrées en Suisse a bondi de 148 millions à 163 millions¹¹. Cette augmentation correspond en moyenne à 40 heures supplémentaires par an et par personne occupée, des heures supplémentaires accomplies en général le soir ou le week-end et qui interdisent par conséquent de profiter de ces instants-là pour se reposer et participer à la vie de la société.

Ce n'est un secret pour personne : la flexibilisation et la densification du temps de travail ne se traduisent pas seulement par une progression de la productivité. D'une part, ces phénomènes compliquent la synchronisation des liens sociaux et pénalisent ainsi la qualité de vie et de travail des salarié(e)s. D'autre part, ils assument une lourde responsabilité dans les contraintes croissantes liées au stress. En 2000, le seco a estimé à 4,2 milliards de francs le coût occasionné par le stress en Suisse. Il est démontré par des études médicales que la soumission constante à la pression des délais et l'absence de périodes de repos accroissent considérablement le risque de maladies cardiovasculaires¹². Selon une étude de l'Organisation internationale du travail consacrée à l'Allemagne, les maladies psychiques imputables au travail sont sous-estimées. Chez notre voisin, les maladies dues au stress, consécutives à la flexibilisation généralisée, représenteraient 7% des cas d'invalidité précoce, sans compter les cas qui échappent à toute statistique¹³.

C'est ici qu'intervient l'initiative : elle force à s'interroger sur le sens d'horaires prolongés et d'innombrables heures supplémentaires, qui exposent une grande partie des personnes occupées à un stress inutile et au risque de maladie. Dans cet ordre d'idées, on comprend aus-

¹⁰ Office fédéral de la statistique, section des comptes nationaux.

¹¹ Office fédéral de la statistique, « heures de travail 1999 », communiqué de presse, mars 2001.

¹² Institut fédéral pour la médecine du travail : « Stress am Arbeitsplatz und Herz-Kreislauf-Krankheiten », Forschungsberichte 1998, Fb 802.

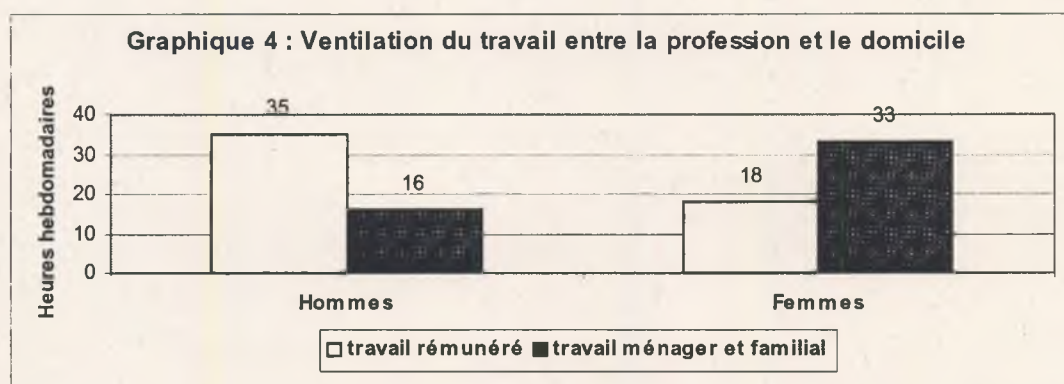
¹³ Organisation internationale du travail : « Contraintes psychiques au travail » ; *Arbeit und Ökologie-Briefe*, 2000, cahier 24.

si pourquoi le bien-être d'une société ne se mesure pas seulement au PIB par habitant(e), mais aussi au temps dont ses membres peuvent disposer librement.

3.4 Un pas vers un partage plus équitable du travail entre les hommes et femmes

La réduction du temps de travail n'est pas seulement une nécessité du point de vue de la politique de redistribution et de la politique sanitaire. Elle est aussi absolument nécessaire pour réaliser une meilleure égalité des chances entre hommes et femmes dans la vie professionnelle et l'accomplissement des tâches familiales. Il suffit de consulter les statistiques pour se rendre compte que la Suisse, à l'aube du XXI^e siècle, est encore bien loin d'une répartition équitable des tâches et des rôles entre les sexes. Le *travail rémunéré*, en particulier, est réparti de manière unilatérale : en 1999, 65% des heures de travail payées ont été effectuées par les hommes, et 35% seulement par les femmes. Cette différence s'explique d'un côté par le taux d'activité des femmes, inférieur de 20% à celui des hommes¹⁴. De l'autre, elle est imputable à la fréquence de l'activité à temps partiel parmi les femmes : 55% des femmes exerçant une activité lucrative travaillent à temps partiel, contre 9% des hommes. En conséquence, la sous-occupation est un phénomène qui touche en premier lieu le personnel féminin : en 2001, 258'000 travailleuses étaient sous-occupées en Suisse, contre seulement 76'000 travailleurs¹⁵.

La répartition inégale des rôles dans la famille et le ménage fait obstacle à l'intégration complète des femmes sur le marché du travail. Comme le montre le graphique 4, en Suisse, le travail ménager et familial repose aux deux tiers sur les épaules des femmes.



¹⁴ Taux d'activité des femmes : 58,1%; taux d'activité des hommes : 78,5% (chiffres de 1998 ; *Annuaire statistique de la Suisse*, 2001).

¹⁵ Office fédéral de la statistique, communiqué de presse : « 434'000 personnes sont touchées par le chômage ou le sous-emploi », septembre 2001.

De même, les enfants ont surtout une incidence sur la biographie professionnelle des femmes. Après la naissance du premier enfant, le taux d'activité professionnelle des mères diminue de moitié, alors que celui des pères reste pratiquement inchangé, voire augmente encore un peu¹⁶. Sur ce point, l'initiative apporte un remède, puisqu'elle favorise le rapprochement des conditions de vie et de travail entre les sexes. L'allègement des horaires donne aux hommes plus de temps à consacrer au ménage et à la famille, alors que, dans le même temps, les femmes ont la possibilité d'augmenter le volume de leur activité professionnelle, qu'elles exercent forcées et contraintes à temps partiel. C'est pourquoi l'initiative est un pas concret sur la voie d'une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie de famille. Cette avancée aura un effet d'autant plus fort qu'elle s'accompagnera d'une offre plus étendue de prise en charge extrafamiliale des enfants.

¹⁶ Buhmann, B. (1997) : « Faits et chiffres sur le travail à temps partiel et ses effets sur la situation de l'emploi », *News ESPA* 5/97, Office fédéral de la statistique.

4. Quels avantages apporte la réduction de la durée du travail ?

4.1 La sécurité (durable) des emplois

Depuis le début des années 90, le marché suisse du travail est plus qu'auparavant sujet aux fluctuations conjoncturelles. L'amortisseur social des années 70 et 80 ne fonctionne plus du tout, la main-d'œuvre étrangère et les femmes ne se retirant plus de marché de l'emploi lorsque la conjoncture est mauvaise. C'est pourquoi il est à craindre que des crises de l'emploi similaires à celles que nous avons connues durant les années 90 ne se reproduisent lors de phases de ralentissement conjoncturel. À cet égard, on peut s'attendre à ce que la réduction du temps de travail contribue préventivement au maintien du niveau de l'emploi. Il ressort d'estimations plausibles qu'une réduction de la durée du travail peut être créatrice d'emplois à hauteur de 50% environ. Bien que personne parmi les auteurs de l'initiative ne prédise la fin du travail salarié, un coup d'œil aux statistiques montre clairement que la création de valeur ne cesse d'augmenter dans les pays occidentaux alors que le nombre d'heures de travail diminue. Les chiffres concernant l'Allemagne sont intéressants à cet égard : en 1960, il fallait 56 milliards d'heures de travail pour arriver à un PIB de 729 milliards de marks allemands. Vingt ans plus tard, 43 milliards d'heures suffisaient pour générer un PIB multiplié par deux, abstraction faite de l'inflation. Pendant cette période, le nombre de personnes occupées n'a augmenté que de 0,1% en Allemagne¹⁷.

Pourquoi les gains de productivité n'ont-ils pas provoqué de chômage notable pendant cette période ? Parce que la réduction du temps de travail, en particulier, a joué un rôle régulateur.

On oublie en outre souvent que les questions d'emploi demeurent aussi d'actualité pendant les périodes de *reprise* : une bonne partie des personnes occupées, les femmes notamment, souhaitent augmenter le volume de leur activité. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), 258'000 femmes et 76'000 hommes étaient sous-occupés en 2001. Pour cette année-là, l'OFS relève un taux d'insuffisance ou de manque de travail de 17,7% pour les femmes et de

¹⁷ Maier-Mannart, H. (1987) : « Arbeitszeitverkürzung bringt Beschäftigung », *Süddeutsche Zeitung*, 7. 2. 1987.

5,1% pour les hommes¹⁸. Cela signifie que 434'000 personnes occupées, soit 10,7% du total, n'avaient pas assez de travail en 2001. À ce sujet, l'OFS écrit : « Malgré la reprise économique, cette proportion n'a guère varié au cours des cinq dernières années (elle était de 10,8% en 1996 ». L'initiative de l'USS remédie à cette situation et permet de combler l'écart entre ceux et celles qui se plaignent de travailler trop et trop longtemps et les autres qui ne reçoivent pas suffisamment de travail et sont ainsi exposés au risque de pauvreté.

L'initiative pour une durée du travail réduite n'améliore pas seulement la qualité de vie, elle est aussi un instrument à court et moyen terme de sauvegarde de l'emploi. Comme elle sera mise en application progressivement et ne déploiera tous ses effets que dans 8 ou 10 ans, elle constitue aussi un rempart contre de futures phases d'essoufflement conjoncturel. Vu les incertitudes qui prédominent actuellement sur le plan économique, personne ne peut nous donner l'assurance que le redémarrage de l'emploi de ces dernières années va perdurer.

4.2 Plus de temps libre et une meilleure qualité de vie

Le deuxième avantage déterminant de l'initiative de l'USS réside sans aucun doute dans le fait qu'elle procurera plus de temps libre aux travailleurs et travailleuses. En effet, *toutes les personnes occupées profitent* sous une forme ou une autre du raccourcissement des journées ou des semaines de travail : pour cultiver ses relations sociales, pratiquer son hobby ou pour son ménage. Le temps disponible pour la famille et les ami(e)s augmente en particulier. C'est là un besoin ressenti par la grande majorité des travailleurs et travailleuses, comme le révèlent régulièrement les sondages. En 1999, dans le cadre d'une étude internationale, la même question a été posée à quelque 19'000 salarié(e)s de 27 pays : « Si vous pouviez aménager librement votre temps, est-ce que vous passeriez beaucoup plus de temps, un peu plus de temps, pas plus de temps ou beaucoup moins de temps avec votre famille ? ». Pour la Suisse, les réponses font apparaître un excès de travail : 23% des personnes interrogées souhaiteraient passer beaucoup plus de temps et 48% un peu plus de temps avec leur famille. Seuls 28% ont le sentiment d'avoir suffisamment de temps à consacrer à leur famille¹⁹. L'exemple français est éloquent : selon une enquête d'opinion réalisée par l'hebdomadaire

¹⁸ Le taux de manque de travail est l'addition du taux de chômage et du taux de sous-emploi. Office fédéral de la statistique, communiqué « 434'000 personnes sont touchées par le chômage ou le sous-emploi », septembre 2001.

¹⁹ Oswald, A. (2000) : « Wem die Überstunde schlägt: Wir arbeiten zu hart und zu viel, obwohl wir uns mehr Lebensqualität durchaus leisten könnten », *Cash*, 17 juin 2000.

l'Express, le temps dégagé par l'introduction de la semaine de 35 heures est le plus fréquemment dédié aux enfants²⁰.

En Suisse par contre, la situation est paradoxale : grâce à la productivité en augmentation d'année en année, la société pourrait s'accorder plus de temps libre et donc jouir davantage de son temps. Mais la nécessité proclamée de tenir son rang dans la compétition internationale fait que nous conserverons la seconde place au classement des horaires les plus longs d'Europe occidentale, jusqu'au jour où personne ne saura plus très bien si le travail est un moyen d'atteindre le but ou un but en soi. Sur ce point, l'initiative apporte une solution, en instaurant, à côté du travail, des plages de vie.

L'initiative sur le temps de travail renforce au surplus *le travail de milice et le bénévolat*, car la prospérité et la qualité de vie en Suisse ne dépendent pas seulement des performances économiques pécuniaires. Pour la cohésion sociale, le travail non rémunéré accompli au sein des associations, dans sa commune et sa paroisse, a une importance tout aussi grande. Dans notre pays, l'activité politique elle-même repose en grande partie sur le système de milice : la majorité des élu(e)s du peuple, des militant(e)s des partis politiques, des membres des associations et groupes d'intérêt prennent sur leurs loisirs pour assurer le bon fonctionnement de la collectivité. Ces fondements caractéristiques de notre société ne doivent pas s'écrouler sous les coups de boutoir d'horaires démesurés et d'heures supplémentaires trop nombreuses. L'initiative de l'USS contribue à préserver et à faire fructifier cette richesse non pécuniaire de la Suisse.

4.3 Protection contre le stress et la flexibilité unilatérale

Les mesures de rationalisation prises dans les années 90 ont entraîné la flexibilisation des conditions de travail. En parallèle, le stress et la charge de travail ont augmenté pour une bonne partie des salarié(e)s. Les **durées maximales de la semaine de travail** constituent également une charge pour la santé. Elles n'ont plus été diminuées depuis 1976, bien que l'intensité du travail se soit fortement accrue depuis lors. Alors que la durée maximale de l'horaire hebdomadaire est fixée à 48 heures, heures de travail supplémentaire comprises,

²⁰ *Tages-Anzeiger* : 3. 7. 2001: « Ein hoher Preis für „35 heures », Stefan Brändle.

par la Directive 93/104 de l'Union européenne (UE), en Suisse, il est légal de travailler jusqu'à 66 heures par semaine pendant une période prolongée²¹.

Cette énorme charge de travail a des conséquences évidentes. Il ressort d'études internationales que 60% des accidents survenus lors de transports par la route sont provoqués par l'excès de fatigue. À ces risques d'accident s'ajoutent les séquelles du stress : maladies cardiaques et cardiovasculaires, troubles de l'alimentation ou dépressions nerveuses. En Suisse, les transports routiers sont l'une des activités où les horaires sont les plus longs. Ils sont aussi l'illustration parfaite que des horaires excessivement longs représentent une contrainte énorme pour les salarié(e)s, mais aussi une lourde charge pour l'ensemble de la société. La « généreuse » réglementation des heures supplémentaires en Suisse constitue aussi un risque pour la santé. Sur ce point, l'initiative sur la durée du travail renverse la tendance, en fixant, dans quatre domaines, des limites précises aux conditions de travail déréglées : elle diminue la durée moyenne du travail, elle diminue le travail supplémentaire annuel, elle diminue à 48 heures la durée maximale de la semaine de travail (travail supplémentaire compris) et elle prescrit une *durée du travail usuelle* pour chaque contrat de travail, offrant ainsi une protection contre les formes de travail précaire pratiquées à grande échelle comme le travail sur appel²².

L'initiative de l'USS remplit de la sorte une fonction régulatrice évidente : gommer la dégradation des conditions de travail consécutive à la récession des années 90.

²¹ La loi sur le travail autorise toute l'année une durée maximale de la semaine de travail de 50 heures dans l'artisanat et le commerce (art. 9 al. 1b). Elle permet en outre de prolonger cette durée de 4 heures par semaine et de 2 heures de travail supplémentaire par jour.

²² En 2001, 7,5% ou 106'000 femmes effectuaient du travail sur appel. Au total, 161'000 personnes occupées sont dans ce cas en Suisse. Office fédéral de la statistique, section travail et vie active, 2001.

5. L'économie peut-elle supporter la réduction de la durée du travail ?

« La modification de la disposition du code des obligations relative aux vacances a lieu à l'enseigne d'une déplorable mentalité consummatrice qui ne tient aucun compte des réalités économiques. C'est ainsi que, en dépit de tous les avertissements lancés par les chefs d'entreprise, il a été décidé d'introduire quatre semaines au moins de vacances et cinq semaines pour les jeunes. »

« Employeur suisse » du 30 juin 1983, à propos de la décision d'allonger de 2 à 4 ou 5 le nombre de semaines de vacances garanties par la loi (trad. USS).

À passer en revue les expériences faites dans notre pays avec la réduction de la durée du travail, on s'aperçoit qu'avant chaque diminution du temps de travail les mêmes milieux ont brandi l'épouvantail de la ruine de l'économie lorsqu'il s'est agi de limiter le travail des enfants, d'introduire la journée de 10 heures et d'instaurer la semaine de 48 heures. On notera avec intérêt que les entreprises se sont à chaque fois adaptées sans grands problèmes. Tant mieux. Cette facilité d'adaptation est due au fait que les gains de productivité ont régulièrement dépassé les attentes. Rien n'indique qu'aujourd'hui, à l'ère des technologies de l'information, ces gains de productivité devraient subitement disparaître du paysage économique.

Des réussites en rafale à l'étranger

Pour ramener la discussion en Suisse sur le terrain des faits, il faut signaler deux exemples particulièrement probants de réduction du temps du travail concernant des secteurs économiques tournés vers l'exportation : en Allemagne, la durée du travail dans la métallurgie a été ramenée à 35 heures en 1995, sans pour autant que les constructeurs allemands d'automobiles et de machines ne perdent leur place de numéro un. Aux Pays-Bas, la semaine de 36 heures a été introduite en 1996 dans le secteur bancaire²³. Cette réduction du temps de travail n'a pas non plus fait passer au second plan des établissements comme ING et ABN AMRO, qui restent des concurrents dignes de nos UBS et autre Credit Suisse.

²³ Bosch, G. (1998) : « Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen », *WSI Mitteilungen* 6/1998.

Pour l'économie, seuls comptent les coûts salariaux unitaires

Il est facile de comprendre pourquoi les entreprises sont tout à fait en mesure de supporter économiquement des réductions planifiables de la durée du travail : l'augmentation des coûts salariaux par heure de travail, ce n'est pas la même chose que l'augmentation des coûts salariaux unitaires, et seuls ces derniers importent pour la compétitivité d'une économie nationale. Or, ils n'augmentent que si la progression des salaires ou la diminution des horaires est plus rapide que l'augmentation des gains de productivité. Comme nous l'avons montré dans le tableau 1, les salaires réels et la durée du travail sont restés nettement à la traîne par rapport aux gains de productivité dans les années 90. Dans ce domaine, il existe premièrement une réserve non exploitée et un authentique besoin de rattrapage. C'est pourquoi il faut rappeler que la *réduction du temps de travail demandée est d'abord une réaction à la progression, déjà enregistrée, de la productivité*. Deuxièmement, le passé nous enseigne que les réductions de la durée du travail vont toujours de pair avec des augmentations supplémentaires de la productivité – qui se cumulent avec les progrès techniques. Cette règle recoupe les résultats d'études économétriques, qui attestent que la réduction du temps de travail est créatrice d'emplois à hauteur de 50%, les autres 50% étant absorbés par des augmentations de la productivité.

La réduction du temps de travail accroît la motivation et améliore la qualité

Dès la fin de la Deuxième Guerre mondiale, le ministère du travail des États-Unis a émis une directive générale préconisant la journée de 8 heures pour une semaine de 40 heures. Selon lui, les horaires prolongés étaient synonymes de baisses de productivité, d'absentéisme accru et d'accidents plus fréquents. Ce point de vue repose sur un principe fondamental de la psychologie du travail : la fatigue au travail ne croît pas linéairement à mesure que le temps passe, elle augmente de manière exponentielle. Cela signifie tout bêtement que la fatigue croît plus entre la septième et la huitième heure de travail qu'entre la troisième et la quatrième. Les effets de la fatigue se font sentir surtout dans le domaine de la vigilance : les temps de réaction s'allongent ou deviennent irréguliers, les informations ne sont pas captées ou ne sont pas suivies de réaction, la qualité du travail diminue²⁴. Pour le rapport entre productivité et réduction du temps de travail, il en résulte qu'une coupe dans la durée du travail – toutes choses égales par ailleurs – entraîne une coupe de moindre proportion dans la productivité, puisque ce sont les heures les moins productives qui disparaissent si l'on retranche les dernières heures de la journée ou de la semaine. On peut en effet présumer qu'une acti-

²⁴ Semmer, N., J. Baillod et Y. Gogenstätter (1995) : « Kürzere Arbeitszeiten führen zu höherer Produktivität », in *Management Zeitschrift* 64: 6.

tivité professionnelle de moindre durée et des périodes de repos prolongées accroissent la motivation du personnel. Or, des collaborateurs et collaboratrices motivés ont un rôle déterminant à jouer au niveau de la qualité du travail, qui plus est dans une économie nationale orientée toujours davantage vers les services.

Nécessaires mesures d'accompagnement

Il est nécessaire de prévoir une série de mesures d'accompagnement pour parer aux difficultés qui pourraient survenir sur le marché de l'emploi et permettre ainsi aux entreprises de franchir sans encombre le passage à la réduction de la durée du travail. Premièrement, la réduction du temps de travail doit être accompagnée d'initiatives supplémentaires en matière de *formation continue*, afin de prévenir toute pénurie sur le marché de l'emploi. Ces mesures, la Suisse devra de toute façon y avoir recours ces prochaines années. Des horaires réduits donnent encore plus d'importance aux collaborateurs et collaboratrices polyvalents. C'est la raison pour laquelle il faut encourager les investissements dans la *polyvalence* des employé(e)s. Une étude de l'OCDE arrive à la conclusion que 25% des travailleurs et travailleuses se perfectionneraient volontiers en Suisse, mais ne le font pas. Pour la moitié de ces personnes, le manque de temps ou l'excès de travail explique pourquoi elles n'investissent pas dans leurs propre formation continue²⁵. Outre le perfectionnement, d'autres mesures d'accompagnement doivent viser à faciliter l'*intégration des femmes* dans le marché de l'emploi. Elles concernent particulièrement l'élargissement de l'offre de structures d'accueil extrafamiliales pour les enfants ainsi que la création d'une assurance-maternité.

²⁵ OCDE : « Examen thématique de l'apprentissage des adultes, Rapport sur la Suisse », avril 2001.

6. Pourquoi une partie de la droite se braque-t-elle contre l'initiative ?

« Aujourd'hui, la plupart des gens ont assez de loisirs. Si nous prolongeons ces loisirs, nous devons embaucher des animateurs pour occuper les gens pendant leurs loisirs. C'est une question de temps. Nous le faisons déjà aujourd'hui, et nous le faisons en plus avec les deniers publics. »

This Jenny, conseiller aux États de l'UDC (juin 2001)

Le Conseil fédéral et la majorité bourgeoise du parlement fédéral ont balayé l'initiative sur la durée du travail. Leurs arguments sont les mêmes qu'il y a 120 ans, quand les syndicats avaient mis à l'ordre du jour la réduction du temps de travail en demandant l'introduction de la journée de 8 heures. À chaque nouvelle demande, les patrons ont prédit que la réduction du temps de travail signifierait la ruine de l'économie. En dépit des Cassandre, l'économie suisse a survécu à la semaine de 48 heures introduite dans les années 20 (baisse du temps de travail de 6 à 11 heures sans baisse de salaire) et ensuite à l'introduction de la semaine de 5 jours, du samedi de congé et des 4 semaines de vacances. **D'autres réductions sont économiquement supportables et sont déjà réalité dans plusieurs pays.** En Suisse, le besoin de rattrapage est énorme. Les employeurs et les partis bourgeois le contestent. Leurs arguments sont faciles à réfuter.

6.1. L'initiative menace-t-elle la prospérité de la Suisse ?

« Le projet de réduction de la durée du travail réduit à néant un important avantage compétitif de la Suisse : les horaires prolongés. Elle menace ainsi la compétitivité et la prospérité du pays. Pour reprendre les termes de Pierre Triponez, le président de l'USAM, cela donne le couplet suivant quiconque travaille mieux et plus longtemps accroît sa compétitivité et ses chances dans la bataille économique. »

Une durée du travail réduite peut-elle poser des problèmes de rentabilité à l'économie suisse ? Plusieurs faits démontrent le contraire :

- (1) *Les expériences du passé* : dans l'histoire économique de la Suisse, aucune réduction du temps de travail n'a jamais provoqué la ruine de l'économie ; ni l'introduction de la journée de 11 heures en 1877, ni celle de la semaine de 48 heures après la

Grève générale de 1918, ni la semaine de 40 heures dans divers secteurs industriels dans les années 80. La capacité pragmatique et le pouvoir d'adaptation des entreprises a été sous-estimée à chaque fois.

- (2) *L'évolution de la productivité* : dans les années 90, pour cause de récession, une grande partie des entreprises suisses ont adapté leur production, introduit des mesures de rationalisation et flexibilisé les conditions de travail. L'amélioration de la productivité qui s'est ensuivie permet aujourd'hui de réduire le temps de travail sans abaisser les salaires, et ainsi de dédommager les salarié(e)s de la densification du travail, sans faire grimper les coûts unitaires de production. Il ne faut du reste pas oublier que la productivité a augmenté nettement plus vite que les salaires réels durant les années 90. Le rattrapage est du coup une nécessité (voir tableau 1).
- (3) *Les comparaisons internationales* : il suffit de jeter un œil au tableau 2 pour comprendre que la population de pays au niveau économique comparable au nôtre travaille bien moins longtemps que nous. Des pays aussi riches ou plus riches que la Suisse – le Luxembourg, la Norvège ou le Danemark – se permettent de travailler nettement moins. Ces semaines de travail plus courtes n'ont pas d'incidences négatives sur leurs performances économiques, comme le montrent sans équivoque les chiffres de la croissance : pendant les années 90, le revenu moyen par habitant(e) du Danemark a progressé cinq fois plus vite qu'en Suisse, il a progressé six fois plus au Luxembourg et en Norvège (voir tableau 2). Le bilan économique des autres petits pays d'Europe occidentale – les Pays-Bas, l'Autriche et la Suède – soutient parfaitement la comparaison avec celui de la Suisse, bien que la semaine de travail s'y termine 2 à 3 heures avant la nôtre.

Tableau 2: La carte de visite économique des pays riches d'Europe occidentale

	<i>Temps de travail</i>	<i>Taux de croissance</i>	<i>Taux de chômage</i>	<i>PIB par habitant 97</i>
	98 (1)	90-98 (2)	2000 (3)	(4)
Danemark	38.7	1.9	4.7	123
Luxembourg	39.3	2.4	2.2	167
Pays-Bas	39	0.6	2.8	110
Norvège	38.4	2.4	3.5	130
Autriche	40.1	1.5	3.7	113
Suède	40.1	2.6	5.9	102
Suisse	42	0.4	2.7	129

Sources : (1) horaire hebdomadaire moyen d'un(e) employé(e) à temps complet en heures en 1998 ; pour la Norvège: 2000 (source : OFS) ; croissance du PIB par habitant en %, abstraction faite de l'inflation, de 1990 à 1998 (source : OCDE 2000 Working Paper 248) ; (3) taux de chômage standardisé en %, en 2000 (source : OCDE, Employment Outlook 2001) ; (4) Indice du PIB par habitant en 1997, abstraction faite du pouvoir d'achat (source : OFS).

Au vu de ces données, **une idée fausse doit être remise aux oubliettes, celle qui consiste à croire que la prospérité de la Suisse tient à la longueur des horaires pratiqués dans notre pays.** Le potentiel de croissance d'une économie nationale ne dépend pas de la longueur des horaires qui y sont en vigueur, mais des heures de travail qui y sont accomplies au total. Ce point a son importance, dans la mesure où l'initiative de l'USS abaisse la durée normale du travail de chaque travailleuse et travailleur mais ne réduit pas le volume de travail global par an. Le partage plus équitable du travail familial devrait avoir pour effet à moyen terme que le nombre de femmes s'engageant dans une activité rémunérée augmentera ou qu'elles seront plus nombreuses à accroître le volume de leur activité, ce qui aura un effet positif sur le volume global de travail.

Il convient d'ailleurs de rappeler que la Suisse ne doit pas son niveau de vie à ses horaires à rallonge mais à la productivité au-dessus de la moyenne de sa main-d'œuvre. Ce n'est pas un hasard si les branches qui ont affaire à des problèmes structurels et à une moindre création de valeur sont justement celles où sont appliqués les horaires les plus longs : l'agriculture, les transports et l'hôtellerie-restauration. L'avenir de la Suisse n'est pas là, il est dans le niveau élevé de qualifications de collaborateurs et collaboratrices motivés et productifs.

6.2 L'initiative affaiblit-elle le partenariat social ?

« La réglementation de la durée du travail doit être confiée aux partenaires sociaux, la voie des conventions collectives de travail doit avoir le pas sur la voie légale. »

Quiconque entend régler les conditions de travail en Suisse exclusivement par les conventions collectives de travail (CCT) méconnaît la réalité helvétique : en 1996, 49% des salarié(e)s seulement bénéficiaient de la protection d'une CCT²⁶. Cela signifie qu'une réduction du temps de travail convenue entre les seuls partenaires sociaux serait sans effet sur la moitié des travailleuses et travailleurs salariés de Suisse. Le taux de couverture conventionnelle en Suisse est faible, comme il ressort de la comparaison avec les pays qui nous entourent: en Autriche (98%), en Allemagne (90%) et en France (92%), la proportion des salarié(e)s soumis à la protection d'une CCT est bien plus élevée²⁷, ce qui n'implique pas que le législateur cherche à se soustraire à ses responsabilités en renvoyant la balle aux partenaires sociaux. En Suisse, le problème de la régulation par les CCT tient à ce qu'elle est gravement

²⁶ « Annuaire statistique de la Suisse », 1999.

²⁷ OCDE (1994), « Employment Outlook »; chiffres de 1990

lacunaire. Le secteur tertiaire, en expansion constante, connaît ainsi un taux de couverture de 10% inférieur à ce qu'il est dans un secteur secondaire en perte de vitesse. De plus, les CCT ne s'appliquent en règle générale pas à tout le personnel. Certaines catégories particulièrement précarisées comme les employé(e)s à temps partiel et temporaires, ainsi que les auxiliaires, demeurent à l'écart des CCT. Le partenariat social seul ne suffit pas.

Malgré ce taux insuffisant de couverture conventionnelle, il est agréable d'entendre les milieux bourgeois souligner l'importance du partenariat social. Le seul problème est que ces louanges ne sont pas mises en harmonie avec la pratique des négociations conventionnelles, où les réductions du temps de travail préconisées par les syndicats se heurtent depuis longtemps au mur patronal. Dans les branches qui jouent un rôle précurseur dans le domaine du partenariat social, la durée du travail stagne depuis plus de 12 ans, malgré des gains de productivité impressionnants. Dans les arts graphiques, la dernière réduction du temps de travail inscrite dans la CCT remonte à 1980 ; elle remonte à 1986 dans l'industrie des machines, à 1988 dans l'horlogerie, et à 1990 dans la chimie bâloise. La voie légale s'impose dans ces secteurs, parce qu'il y a trop longtemps que les promesses du partenaire social n'y ont plus été tenues.

6.3 L'initiative provoque-t-elle une densification du travail et une augmentation du stress ?

« Toute réduction du temps de travail doit être compensée par une densification du travail. Pour le personnel concerné, le stress au travail augmente donc encore davantage. »

Les adversaires de la réduction de la durée du travail affirment que cette réduction irait à fins contraires, parce qu'elle augmenterait le stress au travail et comprimerait le travail sur un laps de temps encore plus court. Les pauses, les habitudes, les traditions seraient mises au rancart. **Personne ne nie que ce sont des phénomènes qui se produisent dans l'économie suisse – alors même que le temps de travail ne diminue pas.**

Selon des sondages réalisés en France et dont les résultats n'ont pas de quoi surprendre, la réduction substantielle de la durée du travail à 35 heures a entraîné une amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail pour la majorité des travailleurs et travailleuses. Les salarié(e)s interrogés sont 59% à indiquer que la réduction du temps de travail a eu des effets

positifs sur leur vie quotidienne au niveau professionnel et des loisirs, alors que 13% seulement parlent de retombées négatives. Pour 28% des personnes occupées, rien n'a changé²⁸. L'écho positif rencontré par l'horaire hebdomadaire réduit n'a pas de quoi étonner. Grâce à la diminution des heures, la fatigue au travail diminue elle aussi, et l'allongement du temps libre améliore de son côté la récupération. Grâce à des semaines plus courtes, les heures supplémentaires sont perçues comme un moindre mal : la psychologie du travail a démontré que la fatigue croît plus vite que la durée de contrainte – la 37^e heure de travail provoque moins d'épuisement que la 43^e.

Malgré ces expériences positives, les syndicats savent pertinemment qu'en plus de la réduction du temps de travail et de la fixation de garde-fous légaux pour l'aménagement des horaires, **il leur faut mener une politique offensive en matière de durée du travail sur le plan des CCT et dans les entreprises**, pour empêcher le stress et la surcharge de travail et contrôler les horaires convenus. En Suisse, les syndicats ont négocié ces dernières années des normes toujours plus différenciées. Des solutions d'avant-garde ont été développées pour aménager socialement la durée du travail, comme l'introduction de jours de congé supplémentaires destinés au parent élevant seul ses enfants ou des systèmes d'annualisation du temps de travail sévèrement réglementés. Ces solutions ne peuvent pas toujours être transposées à d'autres branches. Les exemples probants indiquent pourtant que la durée du travail peut aussi être modulée quand la pression de la concurrence est forte, mais que l'action syndicale reste indispensable dans ce domaine.

²⁸ *Premières Synthèses*, mai 2001, n° 21.1: « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie ».

7. Onze « arguments » contre l'initiative – et ce qu'il faut en penser

7.1 Les longs horaires sont-ils un avantage concurrentiel ?

Argument 1: « Les coûts salariaux sont élevés en Suisse si on les compare avec ceux d'autres pays. C'est là un désavantage concurrentiel qui ne peut être plus ou moins contrebalancé que par des horaires prolongés. La durée du travail – prolongée et flexibilisée – est un atout de la place économique suisse. »

Le principal atout de la place économique suisse, ce sont des travailleurs et travailleuses au bénéfice d'une bonne formation et fortement motivés. La question qui se pose est de savoir comment faire usage de cet avantage compétitif. Une voie consiste à suivre les gouvernements Thatcher et Major et à donner toute latitude aux entreprises d'aménager le temps de travail à leur convenance. Conséquences: une augmentation phénoménale des heures supplémentaires, des taux de rotation du personnel chroniquement élevés et la délocalisation de la production industrielle de qualité. Une autre possibilité consiste à investir dans la qualité de vie de la main-d'œuvre au moyen d'horaires prévisibles et raisonnablement longs – dans le but de manipuler avec précaution les motivations, la créativité et la productivité des travailleurs et travailleuses. Au surplus, il ne faut pas oublier un point : les comparaisons entre branches montrent que la durée du travail est particulièrement longue dans les professions où les salaires sont bas et les difficultés économiques sérieuses (agriculture, transports). La compétitivité de la Suisse ne dépend pas des longs horaires qui y sont pratiqués.

Argument 2: « Il suffit de consulter les statistiques de l'OCDE pour se rendre compte que les pays à horaires chargés ont un faible taux de chômage, et qu'à l'inverse les pays où les horaires sont légers enregistrent un fort taux de chômage. Les semaines de moins de 40 heures sont le lot des pays occidentaux dont les performances économiques sont modestes. »

En fait, c'est le contraire qui est vrai : **en règle générale, les horaires allégés sont la réponse donnée à la réussite économique.** La richesse d'une société peut se mesurer au temps qui ne doit pas être consacré à y gagner sa vie. Les tableaux statistiques relèguent aussi au rang de mythe le lien entre horaires allégés et chômage élevé. L'Espagne et la Grèce ont le plus fort taux de chômage d'Europe occidentale (14,1 et 11,1% en 2000), bien que ces deux pays aient les horaires les plus longs après la Grande-Bretagne, la Suisse et le Portugal. Par contre, la semaine de travail moyenne est inférieure à 40 heures au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Norvège, et le taux de chômage y est nettement en dessous de la

barre des 4%²⁹. En conséquence, une durée du travail faible n'est pas le signe d'une économie en mauvaise santé. Elle est au contraire l'expression de la volonté politique de ne pas seulement répercuter les gains de productivité sous forme d'augmentation des salaires réels mais aussi d'augmentation du temps libre accordé aux travailleurs et travailleuses. La Suisse et l'Allemagne fournissent des exemples qui attestent que les branches qui tirent le mieux la croissance sont celles où le temps de travail est le plus court (industrie des machines et horlogerie, chimie). À l'inverse, ce sont les secteurs économiques peu compétitifs (agriculture, transports) qui s'accrochent aux horaires démesurés.

7.2 L'initiative a-t-elle une incidence néfaste sur les charges salariales et les salaires ?

Argument 3: « Comme le salaire reste le même, la réduction de la durée du travail entraîne une augmentation réelle de salaire de 14% pour 80% des travailleurs et travailleuses en Suisse, et ceci par la voie légale. »

Il faut rappeler que l'initiative demande la réduction progressive du temps de travail. D'ici 2009 au plus tard, toutes les entreprises devront avoir réduit la durée annuelle du travail à 1872 heures. L'augmentation réelle dont il est question ici en cas de passage de la semaine de 40 ou 42 heures à la semaine de 36 heures est globalement de 10 à 14% - si le renchérissement est entièrement compensé annuellement. Comme elle s'étend sur 7 ans, elle ne correspond qu'à une augmentation annuelle de 1,5 à 2%. Compte tenu de la baisse de leurs salaires réels subie par les travailleurs et travailleuses durant les années 90 d'une part, de la progression attendue de la productivité d'autre part, ces augmentations de 1,5 à 2% devraient pouvoir être supportées sans aucune difficulté.

Argument 4: « L'initiative exige le maintien du salaire pour 80% des salarié(e)s. En d'autres termes, elle veut faire payer aux seules entreprises la totalité du coût de la réduction du temps de travail. »

La crainte des chefs d'entreprise d'avoir à payer l'addition est sans fondement. Deux économistes français résument parfaitement les expériences faites dans le cadre de la réduction du temps de travail et de l'augmentation des salaires : « Du point de vue historique, les compromis conclus ont toujours été financés au bout du compte par le même mécanisme : dans le dynamisme économique, ce sont finalement toujours les *gains de productivité* qui paient la facture, même si les partenaires de la négociation se sont disputés au commencement – de manière inutile et quasiment rituelle – sur la question qu'on qualifie de maintien du niveau de salaire »³⁰.

²⁹ Chiffres standardisés du chômage 2000: Luxembourg: 2,2%; Pays-Bas: 2,8%; Norvège: 3,5%. Source: OCDE (2001), « Employment Outlook », Paris.

³⁰ Cette. G. et D. Taddei (1994), « Temps de travail – modes d'emploi. Vers la semaine de quatre jours ? » Paris. Cité par Bosch, G. et S. Lehdorff (1998), DIW 9/98.

La réduction de la durée du travail dans la métallurgie allemande fournit un exemple parlant de ce mécanisme : dans ce secteur d'activité, les accords sur le passage par étapes à la semaine de 35 heures ont été couplés avec des accords salariaux qui avaient une durée de validité de plusieurs années et prévoyaient de faibles hausses de salaires. À la signature des accords salariaux prévus pour durer plusieurs années, on avait manifestement sous-estimé les gains futurs de productivité, si bien que les salaires réels ont – malgré la réduction de la durée du travail – enregistré une augmentation moins rapide, à court et à moyen terme, que les taux de productivité. C'est pourquoi, même pendant la phase de réduction collective de la durée du travail, le rapport de redistribution des fruits de la croissance a penché en Allemagne du côté des bénéficiaires des entreprises³¹. En Suisse, la situation est encore plus injuste : ces dernières années, la durée du travail n'y a pratiquement été réduite qu'individuellement (travail à temps partiel). Et ce sont les travailleurs et travailleuses qui ont réglé la totalité de l'addition. Il faut en finir avec ce système injuste.

Argument 5: « *La réduction de la durée du travail va entraîner une stagnation des salaires et du pouvoir d'achat qui va perdurer des années. Une bonne partie des salarié(e)s ne veut pas travailler moins, parce qu'elle ne peut pas s'accommoder d'une baisse de salaire.* »

Les expériences réunies en France montrent que, même lorsque la réduction du temps de travail est forte, la majeure partie des salarié(e)s *ne doit pas s'attendre à une stagnation des salaires*. C'est en tout cas la conclusion d'une étude commandée par Manpower : la réduction prononcée du temps de travail en France ne s'accompagne que d'une relative modération salariale. Les salaires n'ont été entièrement ou partiellement gelés que dans 34% des entreprises³². Si les entreprises entendent demeurer concurrentielles sur le marché de l'emploi, elles ne peuvent ignorer longtemps les revendications salariales des travailleurs et travailleuses.

Il ne faut pas non plus s'attendre à une *diminution du pouvoir d'achat*. Premièrement, l'initiative de l'USS prévoit un mécanisme garantissant le salaire des travailleurs et travailleuses à petits et moyens revenus, revenus dans lesquels la consommation représente une quote-part élevée. Deuxièmement, en cas d'acceptation de l'initiative, il faut s'attendre à voir les femmes occupées à temps partiel augmenter à moyen terme leur degré d'activité. Ces revenus supplémentaires renforceront également le pouvoir d'achat.

³¹ Bosch, G. et S. Lehdorff (1998), « Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung », *DIW* 9/98.

³² *Le Monde*, 4. 9. 2001.

7.3 L'initiative a-t-elle une influence contre-productive sur l'emploi ?

Argument 6: « Pour absorber la hausse des coûts salariaux unitaires, l'initiative sur la durée du travail force à améliorer encore la productivité. Les mesures de rationalisation prises dans ce contexte font que l'initiative supprimera des places de travail. »

La majorité des études et enquêtes économétriques aboutissent à la conclusion claire que les réductions du temps de travail sont créatrices d'emplois. L'Institut allemand de recherches économiques (DIW) a élaboré des modélisations montrant que l'effet d'une réduction du temps de travail se répartit à 50% sur l'emploi et à 50% sur la productivité. Si toute la réduction était compensée par une augmentation de la productivité de 100%, la question du financement ne se poserait même pas : la main-d'œuvre d'un pays produirait en 36 heures autant qu'en 40 heures. Mais ce calcul surestime fortement le potentiel de rationalisation. Il faut souligner par contre qu'à moyen terme, toute forme de réduction du temps de travail – diminution de la durée journalière ; hebdomadaire ou annuelle de travail ; retraite anticipée ; développement du travail à temps partiel ; allongement des vacances – a un effet créateur d'emplois. Mais les réductions du temps de travail ont des formes et des configurations différentes, si bien qu'elles n'agissent pas toutes sur l'emploi avec la même rapidité.

Cela étant, il est clair que les syndicats continueront, si le passage à la semaine de 36 heures devient réalité, de se battre pour que les personnes moins qualifiées demeurent intégrées dans le marché du travail ou aient une perspective professionnelle à long terme, fondée sur une formation continue ou de rattrapage.

Argument 7: « Comme nous sommes actuellement en période de plein emploi, la réduction de la durée du travail ne fait qu'aggraver la pénurie de personnel, notamment de travailleurs et travailleuses qualifiés, et exige de faire appel davantage à la main-d'œuvre immigrée. »

Ce raisonnement doit être suivi d'un gros point d'interrogation, en ce sens que la réduction du temps de travail doit se faire progressivement et ne déployer tous ses effets que dans 8 ou 10 ans. Il est difficile de dire ce que sera alors la situation sur le marché de l'emploi. Ce que l'on oublie aujourd'hui, alors même que règne momentanément le plein emploi, c'est le grand nombre de femmes sous-occupées. Il y a là un gros gisement non exploité, à tous les niveaux de qualification. Il sera tout de même nécessaire de combiner la réduction de la durée du travail avec des initiatives ciblées en matière de formation continue d'une part, dans le domaine de la prise en charge extrafamiliale des enfants d'autre part, afin de satisfaire la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée. En revanche, si les suppressions d'effectifs continuent, nous nous trouverons devant un problème nouveau : si le chômage s'étend, la réduction du temps de travail rémunéré est une mesure efficace et indispensable pour pré-

server globalement les postes de travail et pour redistribuer équitablement les revenus et la sécurité sociale.

Argument 8: « *La réduction du temps de travail accroît le travail au noir.* »

Il est difficile de comprendre pourquoi une réduction de la durée du travail devrait provoquer une augmentation massive du travail au noir. Comme les salarié(e)s gagnant moins de 7600 francs par mois toucheront le même salaire, il est peu probable qu'ils seront très nombreux à prendre un emploi supplémentaire en toute illégalité. Il convient aussi d'ajouter que l'efficacité de la lutte contre le travail au noir dépend de la volonté politique de la Confédération et des cantons d'appliquer les lois en vigueur sur leur territoire.

Argument 9: « *L'initiative contraint toutes les entreprises à appliquer la même norme constitutionnelle rigide et place les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), qui ont un rôle social si important, devant de graves problèmes.* »

On ne peut pas parler ici de norme rigide. L'initiative laisse expressément toute liberté aux entreprises de choisir les moyens de négocier et d'appliquer la réduction du temps de travail. Seule la durée du travail annuelle est fixée. L'éventail va de l'allongement des vacances à la réduction de l'horaire journalier en passant par la semaine de 4 jours. De plus, le rythme du passage à la semaine de 36 heures peut lui aussi être choisi : il est possible de réduire progressivement chaque année d'une heure la durée du travail, ou de la réduire plus fortement d'un seul coup à la faveur du réaménagement de l'organisation du travail. Les PME, en particulier, ont aussi la possibilité de trouver des formules taillées sur mesure. Il importe également que la Confédération puisse soutenir par une aide financière de durée limitée les entreprises qui réduiront le temps de travail rapidement et créeront ainsi des postes de travail. Cette aide présente un intérêt particulier pour les PME actives dans les arts et métiers qui pratiquent des horaires longs.

7.4. Les travailleurs et travailleuses ne veulent-ils pas travailler moins ?

Argument 10: « *Les travailleurs et travailleuses ne veulent pas travailler moins. L'initiative les y contraint, elle leur prescrit des solutions schématiques et intervient ainsi dans la sphère privée.* »

Selon des sondages, les personnes occupées à temps complet ont plutôt tendance à souhaiter travailler moins et à vouloir consacrer plus de temps à la famille et au repos. Malgré des moyennes inférieures, 60% des personnes à plein temps de l'UE désirent diminuer leur

temps de travail³³. Services publics, hôtellerie-restauration, construction, Chemins de fer rhétiques ou industrie horlogère, même combat : dans les actuelles négociations salariales et au nom de leurs adhérent(e)s, les syndicats demandent partout des horaires plus courts et modulables. Les conceptions varient selon les branches quant à l'aménagement du temps de travail. Sur ce point, l'initiative de l'USS propose plusieurs options : elle permet de réduire la durée quotidienne du travail, d'introduire la semaine de 4 jours ou de prolonger les vacances moyennant une semaine de 39 heures. Le choix existe donc. Mais tous les syndicats s'accordent sur un point : il faut mettre un terme à l'exploitation unilatéralement défavorable aux salarié(e)s que nous avons connue ces dernières années.

Argument 11: « *L'homme se réalise à travers le travail. Vouloir réduire la durée du travail c'est méconnaître la place que joue le travail dans le sens donné à la vie et le sentiment de sa propre valeur. La vocation de l'homme est d'être actif.* » prêche le conseiller national Guido Zäch, du PDC.

L'initiative de l'USS entend réduire la durée du travail pour préserver à long terme des emplois pour toutes et tous. Demain comme aujourd'hui, tous les êtres humains devront effectuer un travail rémunéré et ainsi réaliser un revenu. Mais nous le savons bien : du point de vue des contraintes et des rémunérations, tous les travaux ne se valent pas, le boulot est souvent jugé monotone, stressant, dangereux pour la santé et très fatiguant. Le travail non rémunéré effectué à la maison et dans la famille, le temps dédié aux relations sociales, aux activités culturelles et sportives, à la formation et à l'engagement social sont tout aussi importants que le travail rémunéré. C'est la raison pour laquelle il faut trouver un nouvel équilibre entre le travail rémunéré et les autres activités sociales.

³³ Horaires préférés aux différents âges de la vie. Enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

8. Comment appliquer l'initiative ?

En Suisse comme à l'étranger, des réductions du temps de travail ont été introduites avec succès. La principale réduction collective du temps de travail a lieu actuellement en France : d'ici 2002, toutes les entreprises privées seront passées à la semaine de 35 heures, dont beaucoup adoptent ou adopteront la semaine de 4 jours³⁴. D'autres pays européens poursuivent la même politique de réduction de la durée du travail. En Belgique, par exemple, une réduction à 38 heures par la voie légale est en projet, et au Danemark la semaine de 37 heures a été introduite en 1990 par la voie conventionnelle, avec des effets positifs sur l'emploi: « L'effet d'allègement provoqué par les réductions de la durée du travail sur le marché du travail devrait avoir puissamment contribué aux bons résultats de la balance de l'emploi au Danemark »³⁵.

Les expériences internationales indiquent généralement que la réduction du temps de travail a des effets positifs sur le maintien des emplois. Ce qui est important, à côté de la réduction, c'est **l'aménagement des horaires de travail et les conditions-cadres de l'organisation du travail**. Pour que les travailleurs et travailleuses puissent réellement profiter d'une réduction de la durée du travail, les durées maximales de la semaine de travail et le nombre d'heures supplémentaires autorisées doivent aussi être abaissés. L'initiative de l'USS entend atteindre ces deux objectifs. Elle permet de surcroît d'expérimenter différents modèles de réduction du temps de travail, de tenir compte ainsi de la diversité des cultures que connaissent les branches et des besoins individuels en matière de gestion du temps.

³⁴ Pour ces deux dernières années, les chiffres de la croissance de l'économie française dépassent pratiquement ceux de tous les autres pays européens. Seule l'Espagne fait mieux (France +5%, Allemagne +3,75%, Angleterre +4,4%, Italie +4,4%, Pays-Bas +4,3%, Suisse +4,6%, Espagne +6,15%), OCDE, octobre 2001.

³⁵ Steffen Lehdorff, « Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik », Hambourg 2001.

Options pour la mise en œuvre de l'initiative de l'USS sur la réduction de la durée du travail*

Semaine de 36 heures:

- Réduction de l'horaire journalier à 7,2 heures
- Week-end prolongé pour un horaire journalier de 8 heures (**semaine de 4,5 jours**)
- **Semaine de 4 jours** pour un horaire journalier de 9 heures (ne convient pas partout)

Semaine de 38 heures et 13,5 jours de congé supplémentaires dans l'année

Semaine de 39 heures et 4 semaines de vacances supplémentaires

Horaire annualisé régulé et consacré par contrat, par exemple modèle dit des « vacances scolaires » :

- Horaire hebdomadaire normal de **40,4 heures**
- Réduction à **20 heures hebdomadaires** pendant 10 semaines de vacances scolaires (le reste des vacances scolaires est utilisé pour des vacances familiales)

* Base de calcul 1872 heures par an, moins vacances et jours fériés légaux, sans travail supplémentaire

Les modèles novateurs de réduction du temps de travail peuvent susciter un écho positif, comme le montre le projet pilote qui a démarré à swisscom en janvier 2000.

Projet pilote « semaine de 36 heures » réalisé chez swisscom

Situation de départ : début 2000, pour éviter les suppressions d'effectifs consécutives à des restructurations, un projet pilote prévoyant la réduction de la durée du travail est mis en place dans une entreprise de swisscom avec le soutien des syndicats. Tous les membres du personnel (150 personnes) sont volontaires pour participer au projet (cadres compris).

Objectif : l'objectif du projet est de préserver des places de travail, d'encourager l'acquisition de qualifications par la formation continue et d'améliorer la qualité de vie.

Aménagement de l'horaire de travail : la semaine de 36 heures en moyenne est répartie sur l'année en fonction des saisons : 4 mois durant la semaine de 32 heures étalées sur 4 jours, 4 mois durant la semaine de 36 heures étalées sur 4 jours, 4 mois durant la semaine de 43 heures étalées sur 5 jours. Les horaires sont planifiés à long terme.

Vacances et formation continue: une semaine de vacances supplémentaires dans l'année et la possibilité de faire le pont les jours fériés. Les 2 heures de formation continue par semaine (12 jours par

an) ne sont pas considérées comme du temps de travail, mais les programmes de formation peuvent être choisis librement. Les coûts sont pris en charge par l'entreprise.

Salaire et assurances sociales : le salaire est diminué de 5% (modèle de solidarité), les cotisations des assurances sociales demeurent cependant au niveau antérieur (la différence est payée par l'entreprise).

Bilan : durant la période allant du 1.1.2000 au 30.6.2001, 13 places de travail menacées ont été sauvées. Une étude de suivi aboutit en outre à la conclusion que l'essai a eu un effet positif sur la satisfaction au travail et sur la qualité de vie. 74% des personnes concernées sont plutôt ou très satisfaites, 83% auraient souhaité la poursuite de l'essai. Bien que la productivité ait augmenté de 3 à 5% durant cette période et que les clients soient très satisfaits, l'essai est interrompu par la direction de l'entreprise au motif que le niveau de commandes s'est amélioré. Les syndicats impliqués regrettent cette façon de faire machine arrière.

Comme d'autres, le modèle swisscom de réduction du temps de travail a été conçu à la fin d'une longue crise de l'emploi et il se distingue par une volonté marquée de sauvegarder à court terme des places de travail. C'est la raison pour laquelle des baisses de salaires ont été acceptées. Or, les expériences réalisées à l'étranger montrent qu'il est possible de réduire le temps de travail durablement et collectivement sans baisser les salaires et tout en préservant des emplois. En Suisse, les travailleurs et travailleuses ont suffisamment été abonnés aux sacrifices ces dernières années. Il est aujourd'hui grand temps de passer à des horaires que les entreprises soient en mesure de supporter sur le plan économique et qui soient compatibles avec les impératifs sociaux, la protection de la santé et la promotion de l'égalité entre les sexes.

9. Texte de l'initiative populaire fédérale « pour une durée du travail réduite »

I La constitution fédérale est modifiée comme suit:

Art. 34a (nouveau)

1 La durée du travail annuelle est d'au maximum 1872 heures. Les jours fériés et les jours de vacances prévus par la loi sont déduits de ce nombre.

2 Elle peut être dépassée de 100 heures de travail supplémentaire au plus, qui donnent droit à un supplément. En règle générale, les heures de travail supplémentaire sont compensées par du temps libre. Elle peuvent être reportées sur l'année suivante.

3 La durée maximale de la semaine de travail est de 48 heures, heures de travail supplémentaire y comprises. Elle ne peut être dépassée. Tout contrat de travail fixe la durée du travail usuelle.

4 Les personnes travaillant à temps partiel ne doivent pas être discriminées par rapport aux personnes travaillant à plein temps. Cette règle vaut en particulier pour l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la formation et le perfectionnement professionnels, l'avancement, le licenciement et les assurances sociales, prévoyance professionnelle y comprise.

II

Les dispositions transitoires de la constitution fédérale sont complétées comme suit:

Art. 24 (nouveau)

1 Dans l'année qui suit l'acceptation de l'initiative populaire, la durée maximale du travail est ramenée à 2184 heures, moins les jours fériés et les jours de vacances prévus par la loi. Elle est ensuite réduite de 52 heures par an jusqu'à ce qu'elle atteigne 1872 heures. Le nombre d'heures des emplois à temps partiel est diminué en proportion ou le salaire horaire augmenté en proportion.

2 Les réductions de la durée du travail résultant des présentes dispositions ne doivent entraîner aucune réduction de salaire pour les travailleurs et les travailleuses dont le salaire brut ne dépasse pas 150 pour cent de la moyenne des salaires versés en Suisse.

3 La Confédération accorde une aide financière de durée limitée aux entreprises qui réduisent la durée du travail de dix pour cent ou plus en un an et qui s'engagent, dans un contrat passé avec elle et avec les associations de travailleurs et de travailleuses compétentes, à créer ou à maintenir des postes.