

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : UN ÉTAT DES LIEUX

Gérard Valenduc

FTU Fondation Travail-Université

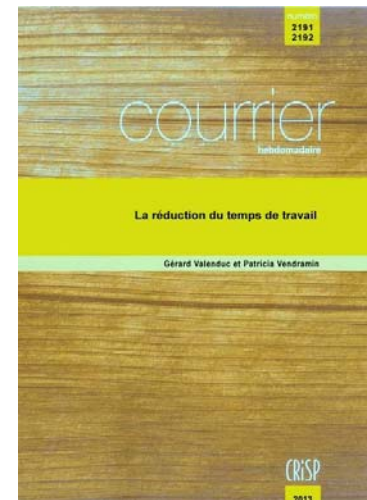
Prof. UNamur et UCL

www.ftu-namur.org

CNE Commerce, Namur, 18 mars 2014

Sources

- Un rapport de recherche pour la CSC (mars 2013)
Travailler plus, travailler moins, travailler tous
 - Le temps de travail en Belgique: un état des lieux (Gérard Valenduc)
 - Enquête auprès des salariés et des demandeurs d'emploi (Patricia Vendramin)
- Une publication dans le Courrier hebdomadaire du CRISP
 - Valenduc G., Vendramin P.,
La réduction du temps de travail,
Courrier hebdomadaire n°2191-2192,
CRISP, décembre 2013



Plan de la présentation

1

- Le temps de travail aujourd'hui et son évolution au cours des dix dernières années

2

- RTT, création ou redistribution des emplois, réorganisation du travail et flexibilité

3

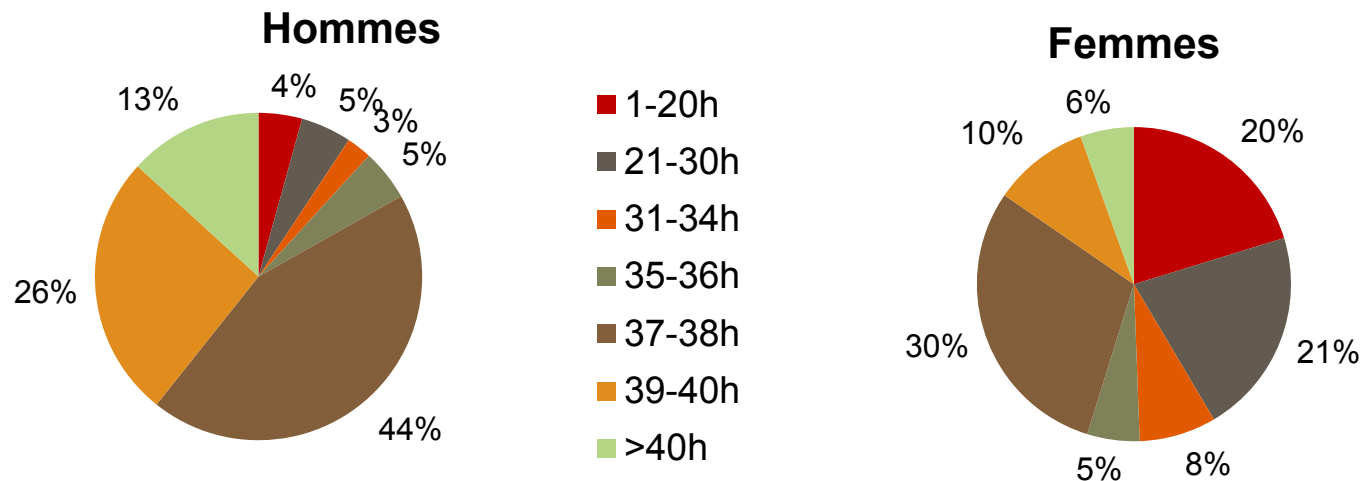
- Ce que représente la RTT pour les salarié(e)s

4

- Conclusion: quels scénarios pour le temps de travail ?

1. Le temps de travail aujourd'hui

- La durée hebdomadaire habituelle du travail (BE)



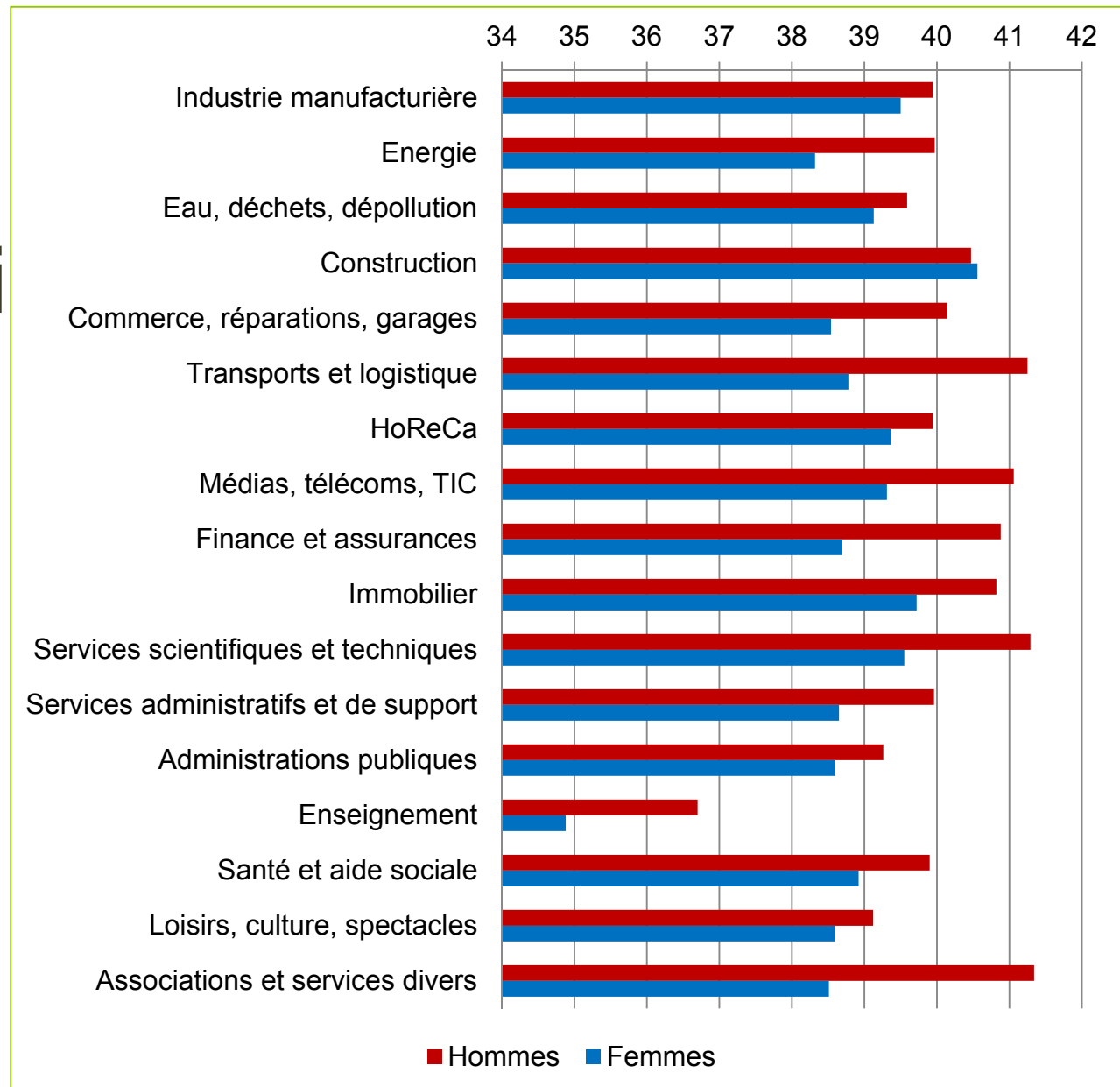
Source: LFS, 2012

- La durée habituelle est supérieure à la durée contractuelle
 - Pour les salariés à temps plein: +1.8h/semaine à Bxl, +1.5h en W
 - Explications:
 - Durée hebdomadaire plus longue compensée par des jours de congé (non compris dans la durée "habituelle")
 - Heures supplémentaires, rémunérées ou non

Le temps de travail aujourd'hui

Durée hebdomadaire habituelle à temps plein, par secteur (BE):

- Des écarts importants (amplitude 5h)
- Explication: décentralisation de la négociation collective (CP, entreprises)

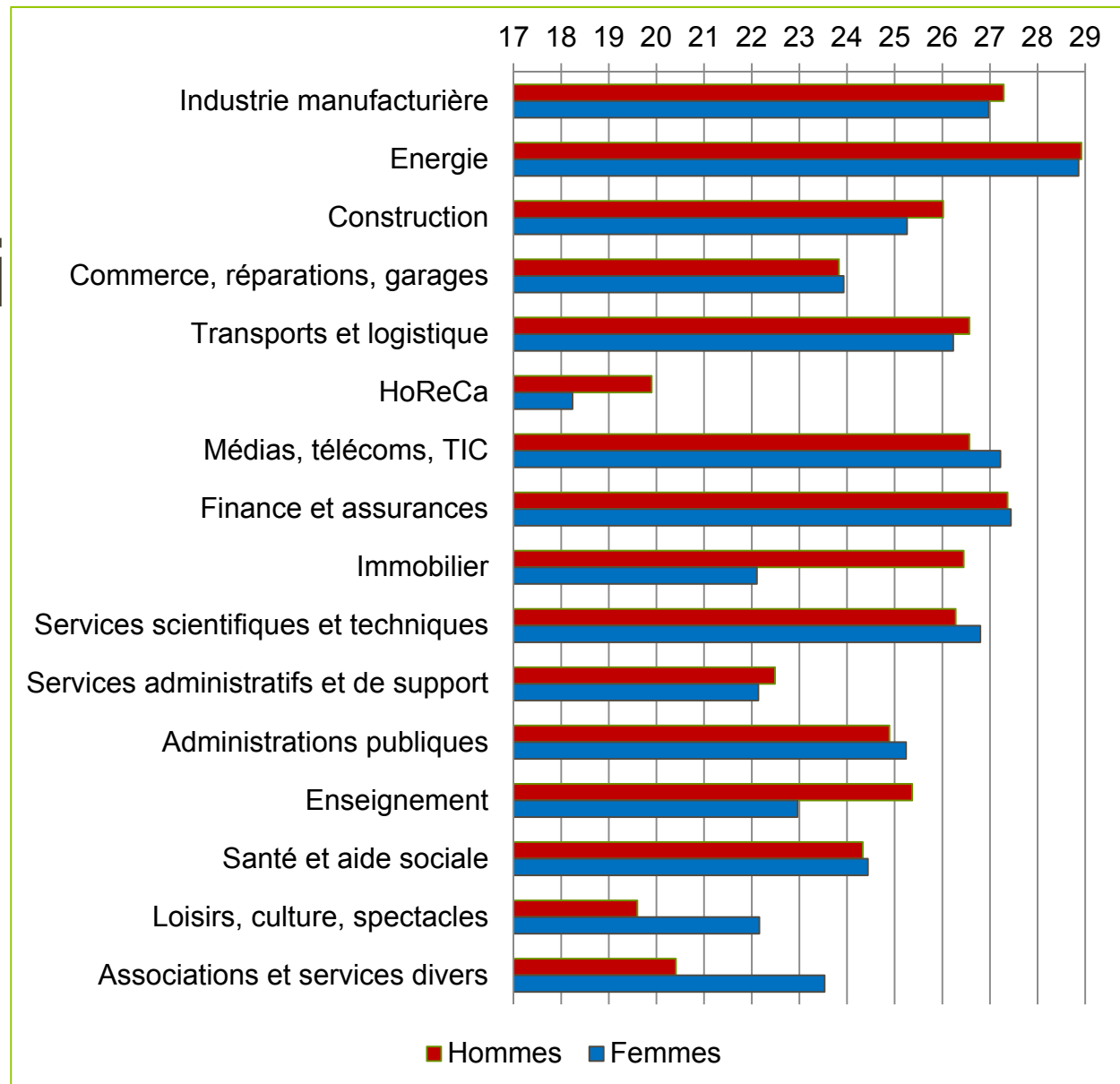


Source: LFS, 2012

Le temps de travail aujourd'hui

Durée hebdomadaire habituelle à temps partiel, par secteur:

- Des écarts importants (amplitude 10h)
- Explication: inégale répartition de la flexibilité horaire selon les secteurs



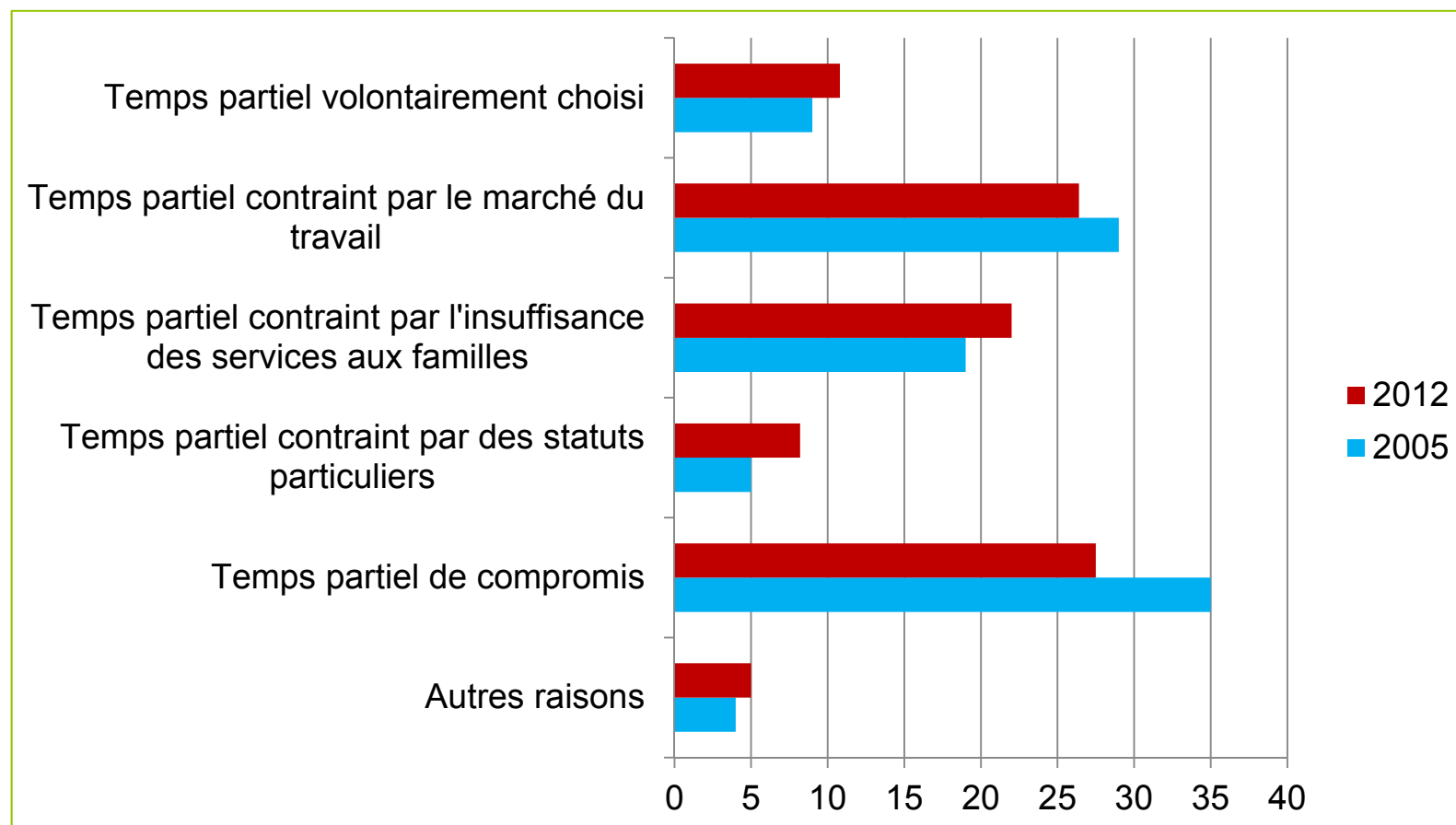
Source: LFS, 2012

1. Le temps de travail aujourd'hui (suite)

- Les formules de réduction individuelle du temps de travail
 - Le crédit temps, la pause carrière et les congés thématiques
 - De 98000 travailleurs concernés en 2000 à 273000 en 2012 (deux tiers sont des femmes)
 - Formules très prisées en fin de carrière
 - *Au-delà de 50 ans, 18% des femmes et 12% des hommes se trouvent dans une de ces formules*
 - Le temps partiel comme formule de réduction individuelle du temps de travail
 - S'intéresser aux raisons du temps partiel (dia suivante):
 - 57% de temps partiel contraint, 11% de temps partiel choisi, 28% de temps partiel "de compromis"

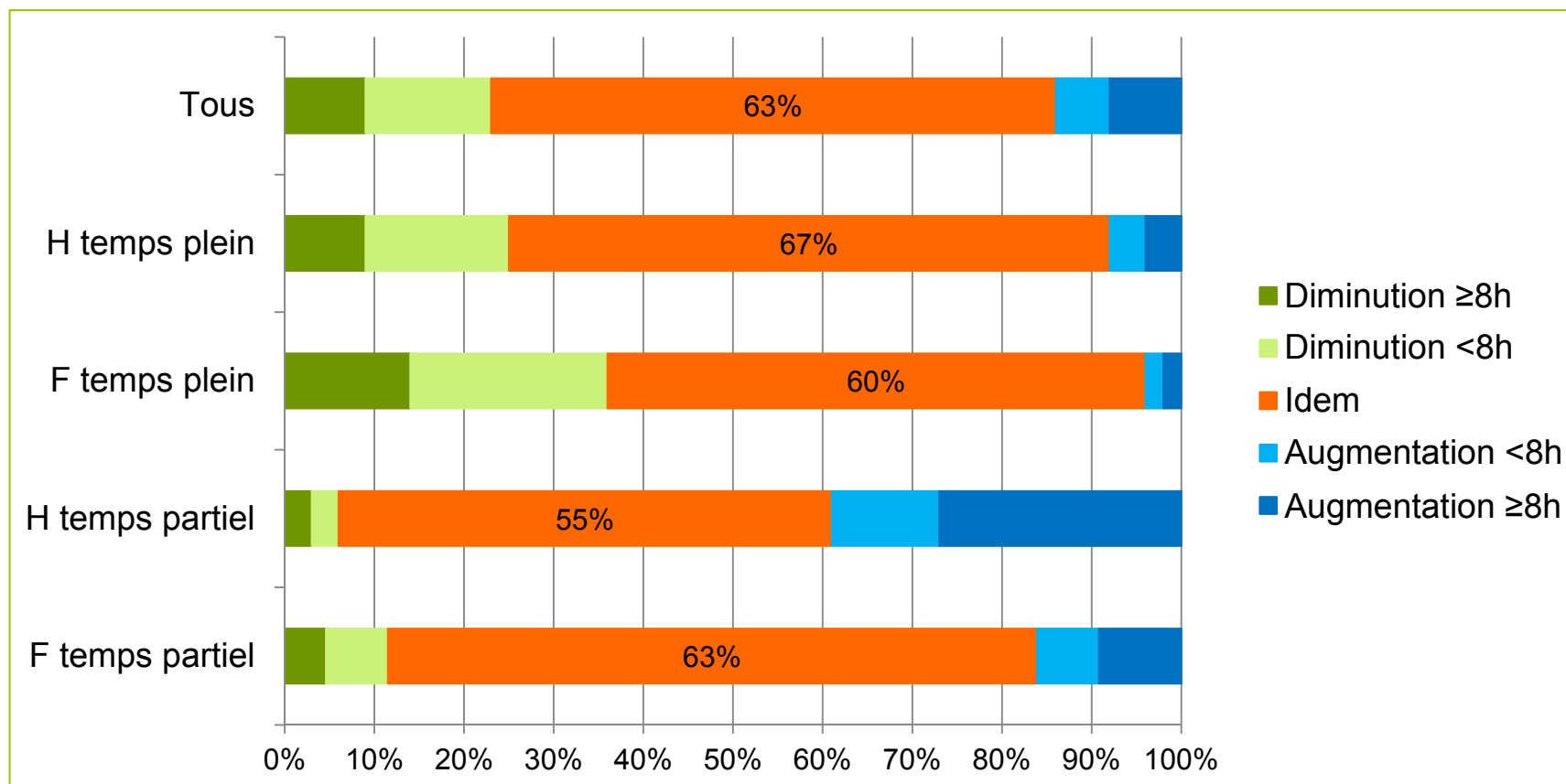
1. Le temps de travail aujourd'hui (suite)

- Raisons du travail à temps partiel chez les femmes, 2005-2012 (en % des femmes à temps partiel, LFS)



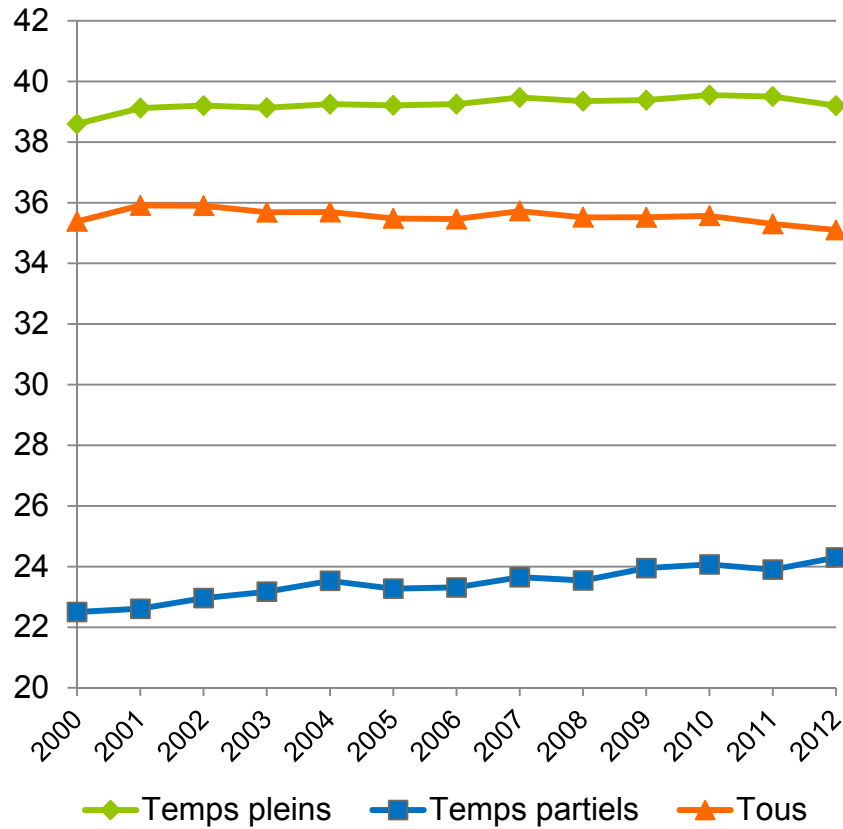
1. Le temps de travail aujourd'hui (suite)

- Les préférences des salariés (EWCS 2010, BE)

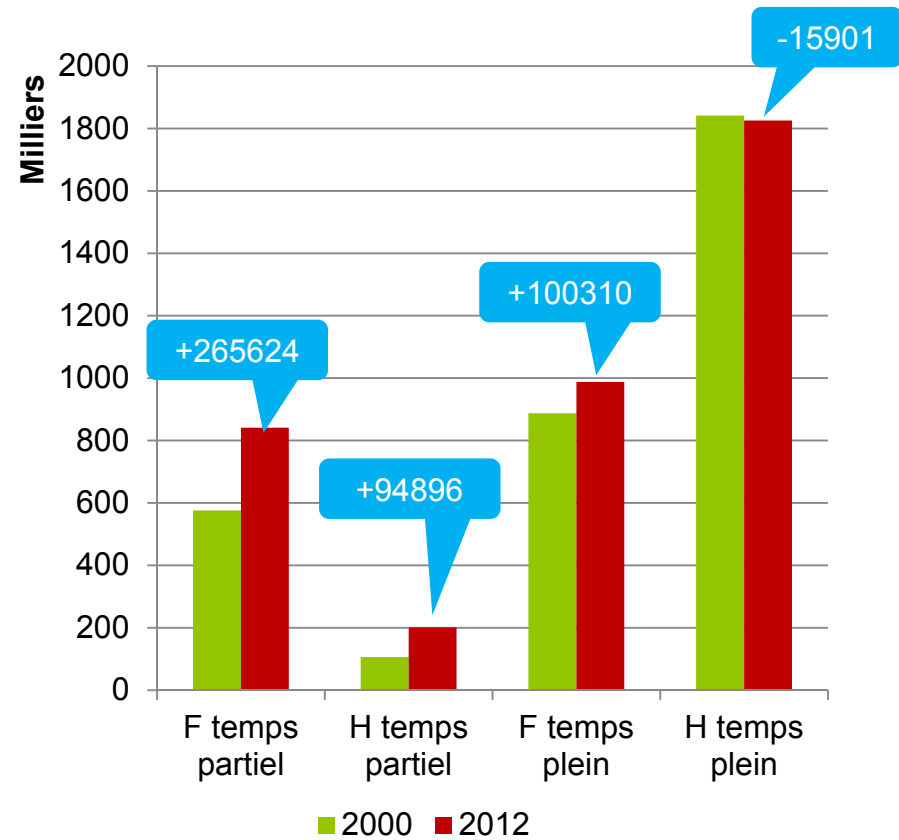


1. L'évolution depuis 2000

La durée hebdomadaire moyenne du travail a très peu diminué ...



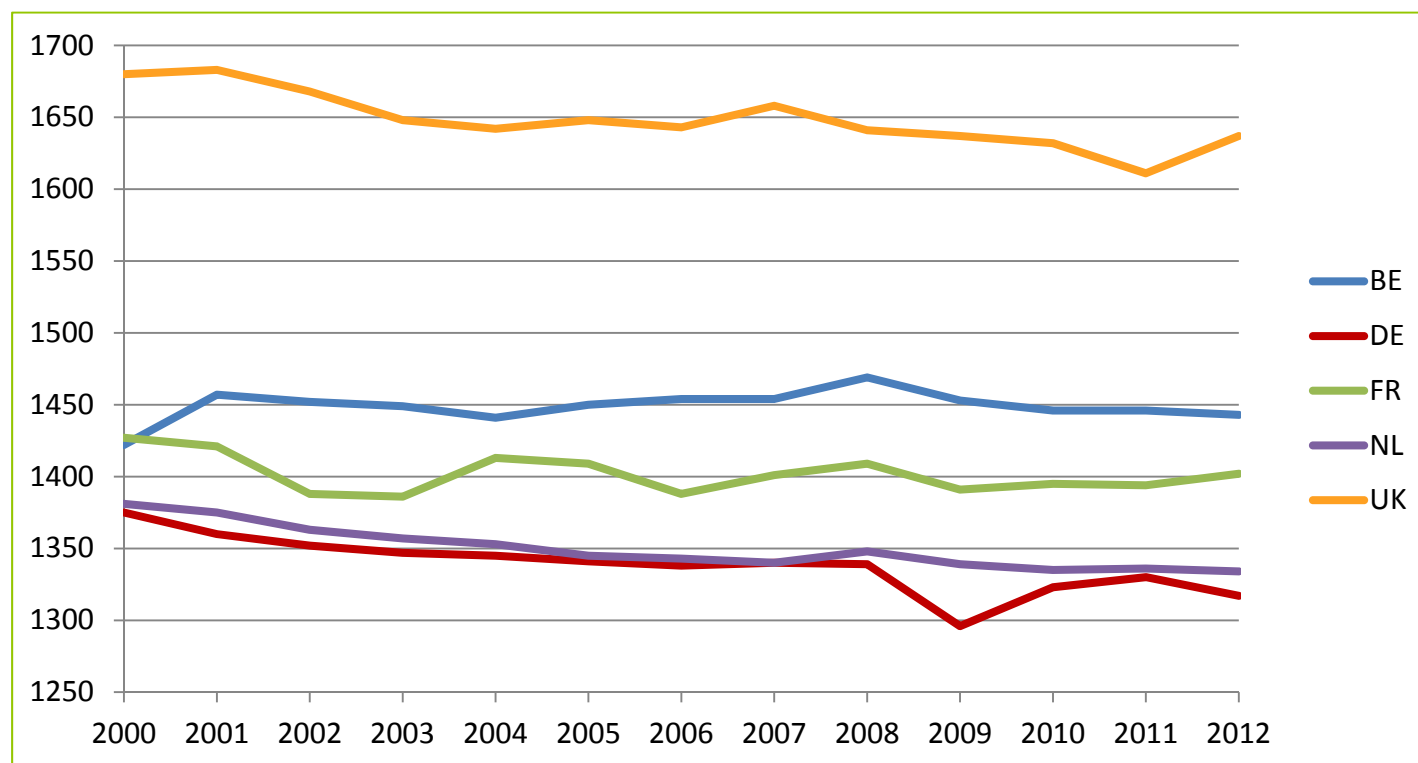
... et cette faible diminution n'est due qu'à l'augmentation du temps partiel



Source: LFS

1. L'évolution depuis 2000 (suite)

- Les Belges travaillent-ils plus que leurs voisins ?
 - Durée annuelle moyenne du travail salarié (temps plein + temps partiel), en nombre d'heures par an
Source: base de données "emploi" de l'OCDE, 2000-2012



Taux d'emploi des 20-64 ans en 2012

BE	67%
DE	76%
FR	69%
NL	77%
UK	74%

2. Réduction du temps de travail, création ou redistribution des emplois

- Les mécanismes d'embauche compensatoire: le cas des 35 heures en France (1998-2002)
 - Trois conditions de réussite d'un processus d'embauche compensatoire
 - Une redistribution du nombre d'heures travaillées, qui nécessite le plus souvent une réorganisation du travail
 - Des incitants à la réorganisation des entreprises et des institutions: flexibilité, polyvalence, mobilité interne, meilleure productivité grâce à de meilleurs horaires, extension de la durée de production/prestation
 - Des mécanismes de compensation salariale: réduction des cotisations sociales patronales, blocage des salaires pendant le passage aux 35h
 - Un impact nettement positif sur l'emploi (mais dans un contexte favorable de croissance économique), un impact très limité sur le chômage structurel

2. Réduction du temps de travail, création ou redistribution des emplois

- Les mécanismes de redistribution négociée
 - Faire face à des crises et/ou des restructurations, en atténuant les effets négatifs sur l'emploi
 - Le recours au chômage économique temporaire / partiel
 - Utilisé dans plusieurs pays en Europe (BE, DE, FR, IT, NL notamment)
 - Législation existante, éventuellement étendue
 - Modalités négociées: complément au chômage économique, payé par l'entreprise
 - Mécanisme de partage du travail efficace dans le court terme
 - La modification des critères de mesure du temps de travail
 - Comptes d'épargne temps à court ou long terme, annualisation du temps de travail
 - Effet pervers à long terme: augmentation du temps de travail (DE)

2. Réduction du temps de travail, création ou redistribution des emplois

- Les politiques de redistribution à travers le temps partiel
 - Principe: favoriser le temps partiel volontaire en élargissant les droits sociaux (chômage, pensions, accès à la formation, etc.), allonger la durée hebdomadaire du temps partiel et revaloriser les salaires
 - *Exemples: Pays-Bas, Danemark, Suède*
 - Résultats mitigés
 - *NL et DK: le temps partiel est encore plus court qu'en Belgique !*
 - *SE: meilleurs résultats, grâce à la négociation collective sectorielle*
 - *Les facilités accordées au temps partiel sont utilisées par les entreprises pour accroître la flexibilité, pas pour partager le travail*

2. Réduction du temps de travail, réorganisation du travail et flexibilité

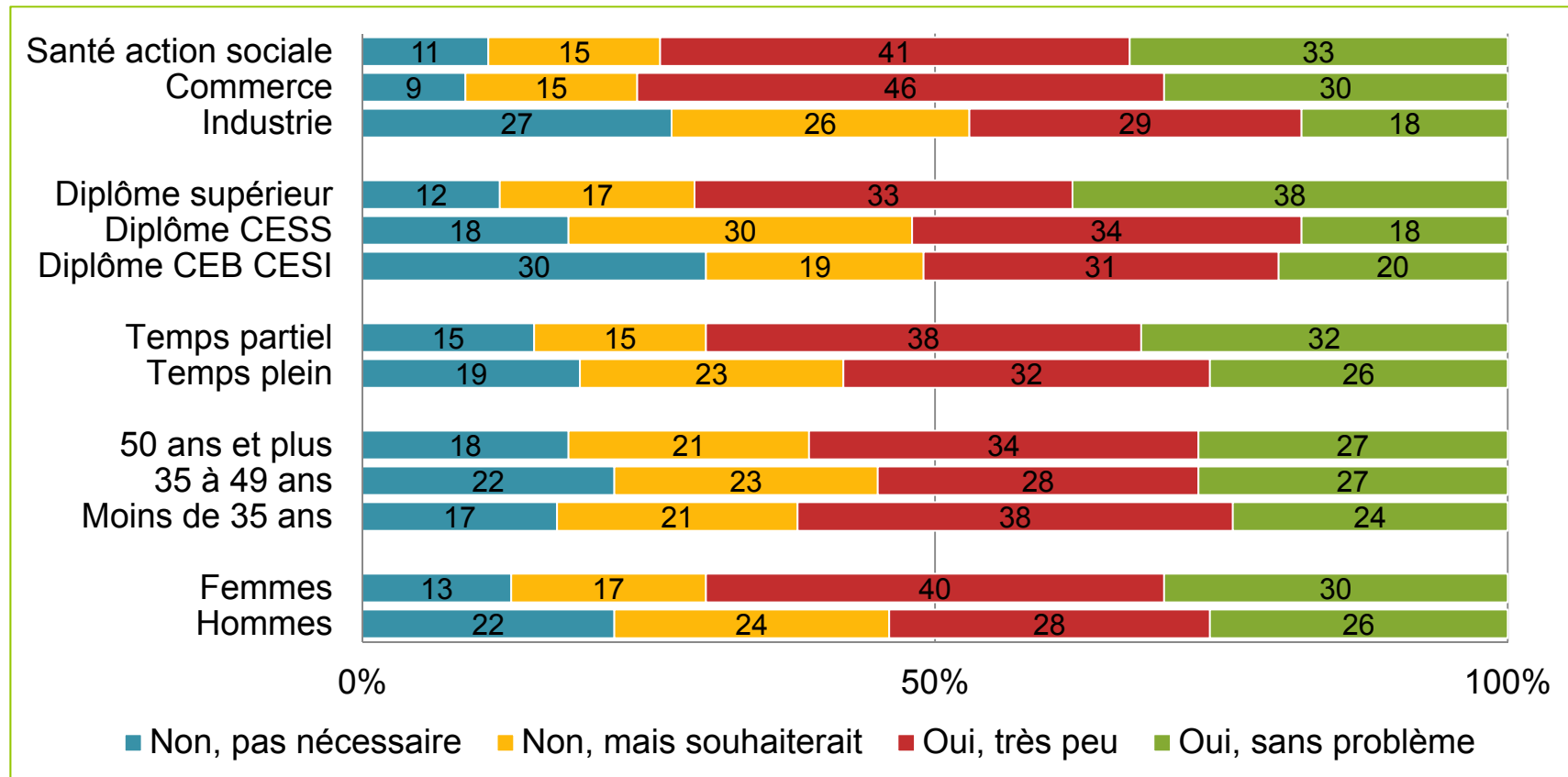
- La négociation du temps de travail est de plus en plus liée à la négociation de la flexibilité des horaires
 - Tendances:
 - Calcul du temps de travail sur des périodes plus longues
 - *Exemple: en France, 35h/semaine = 1600 jours/an (Loi Aubry 2)*
 - Élimination des temps périphériques au travail, resserrement de la notion juridique de temps de travail
 - Nouveaux modes de calcul du temps de travail
 - *Exemple: le "forfait-jours", avec compensation en congés.*
 - Intensification croissante du travail
 - Formules innovantes: modèles de temps de travail qui tiennent compte de l'ensemble du parcours de vie professionnelle
 - *Exemple: en Autriche, congés de formation, d'éducation des enfants, de garde familiale, congés sabbatiques, retraite à temps partiel*

3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- Source: enquête CSC-FTU réalisée en 2012
- La position par rapport à l'usage du temps
 - Sentiment de manquer de temps et/ou d'argent
 - 56% déclarent manquer des deux, 23% surtout de temps, 18% surtout d'argent, 3% d'aucun des deux
 - *Les <35 ans sont les plus nombreux à manquer surtout de temps (33%)*
 - *Les plus diplômés manquent principalement de temps (38%), les moins diplômés de temps et d'argent*
 - Sentiment de maîtriser son temps
 - 64% ont le sentiment d'être dominés par le temps, 36% de maîtriser le temps
 - *Peu de différences H/F, jeunes/âgés*

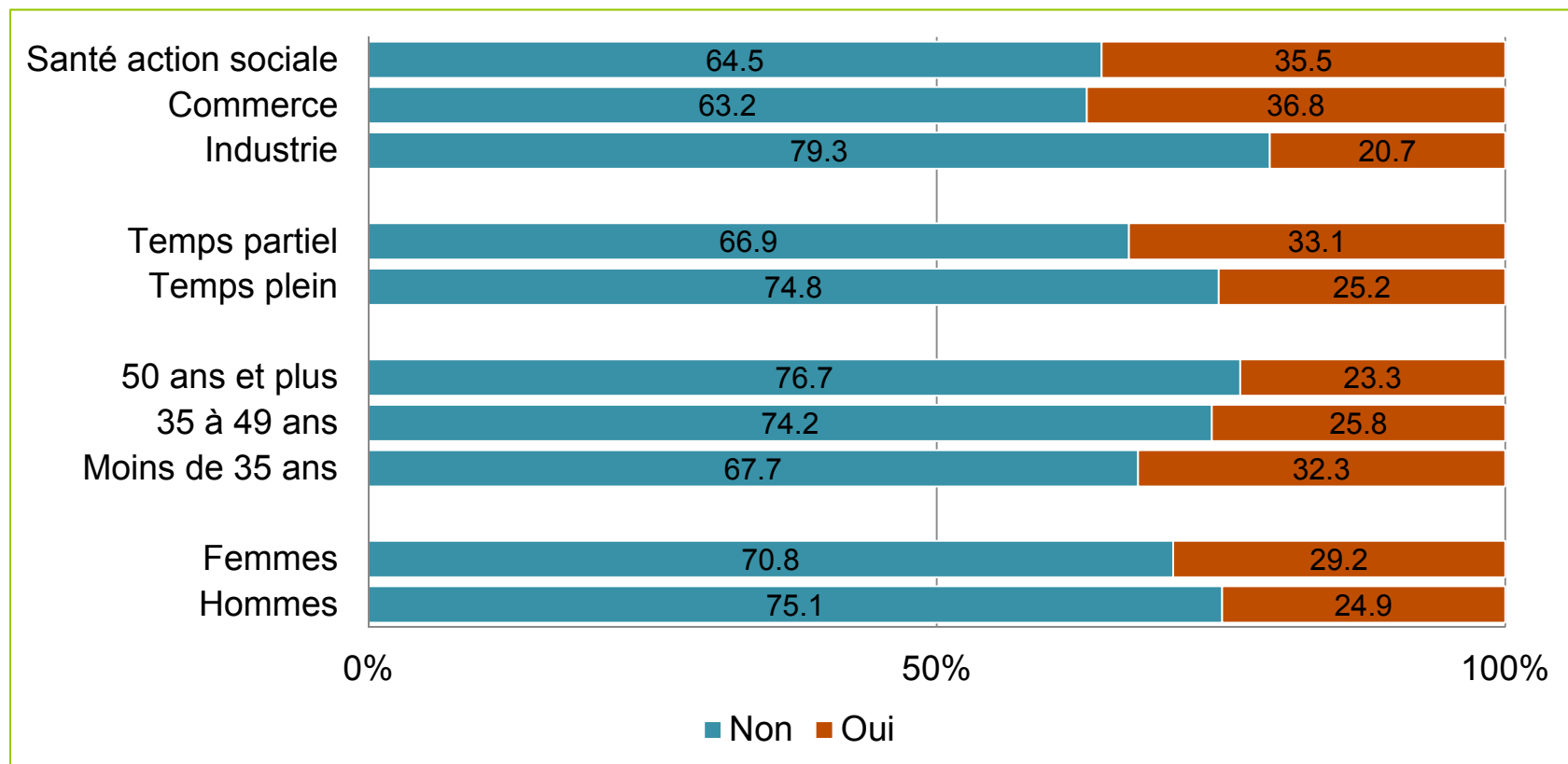
3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- La possibilité d'intervenir dans l'organisation de ses horaires de travail



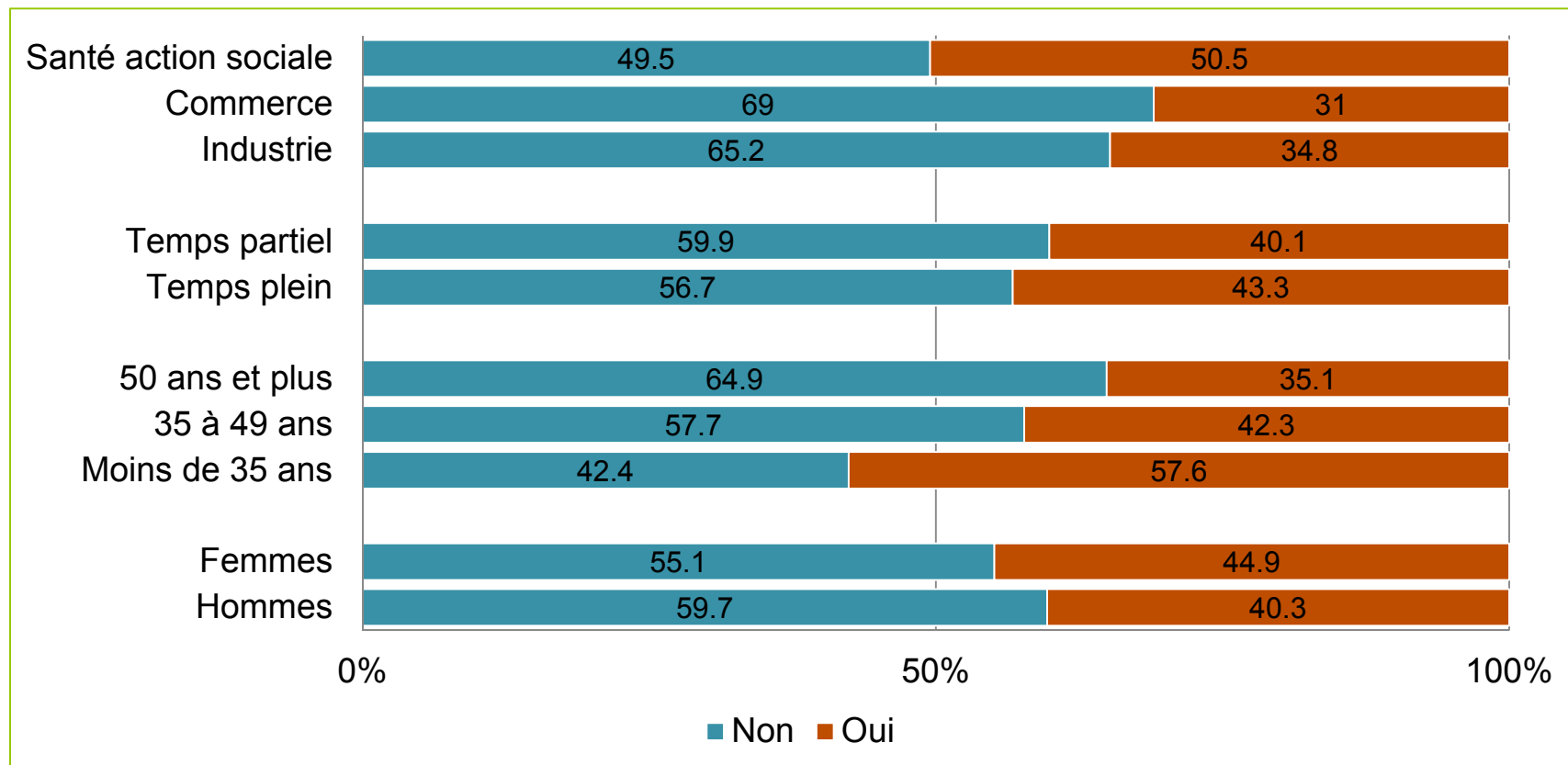
3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- % de salariés qui connaissent régulièrement des changements d'horaires



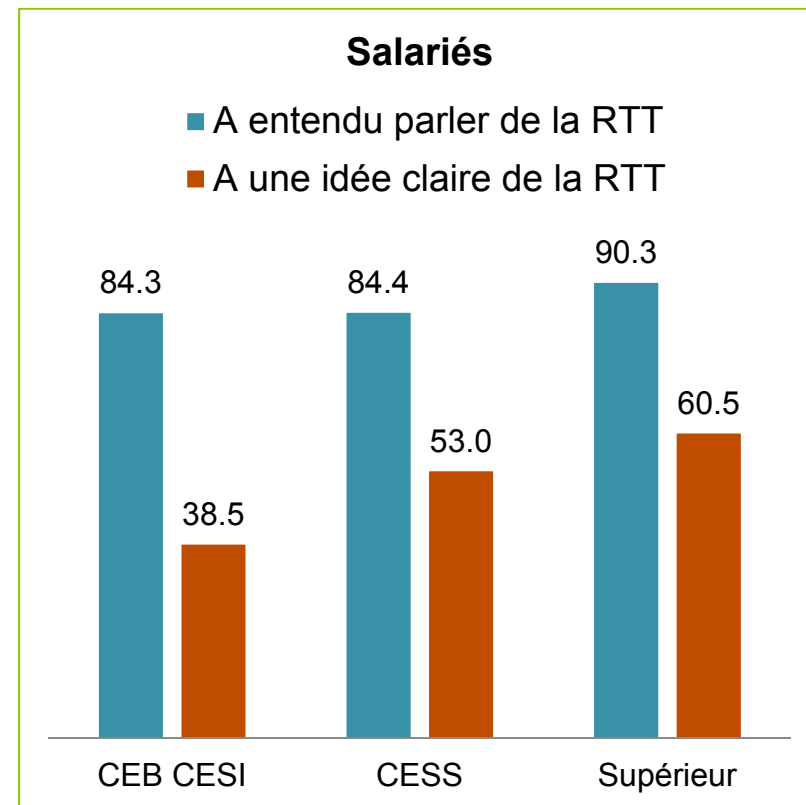
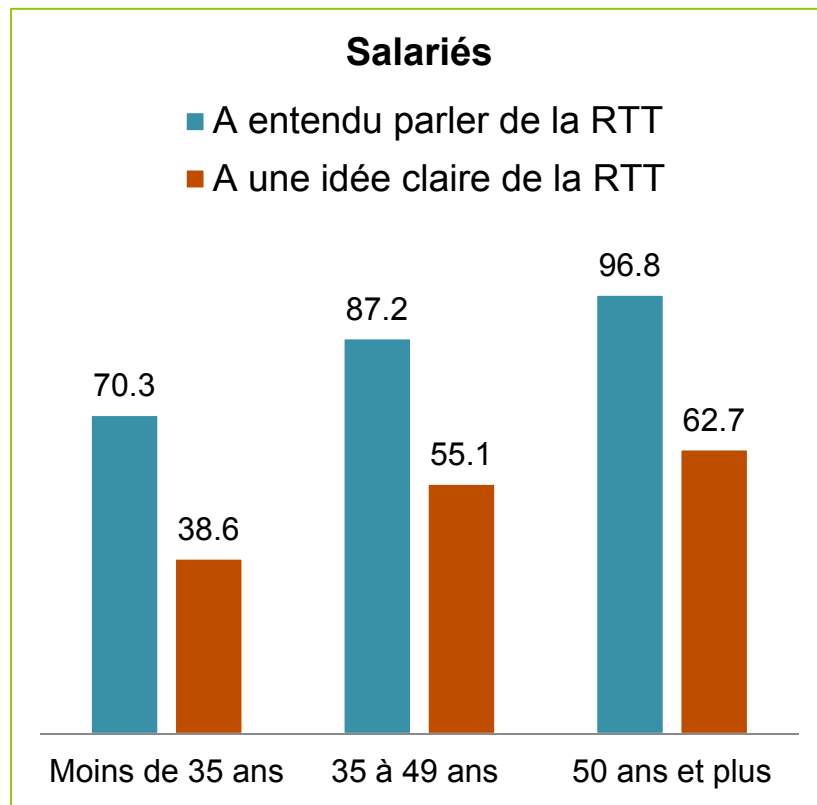
3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- % des salariés qui effectuent fréquemment des heures supplémentaires



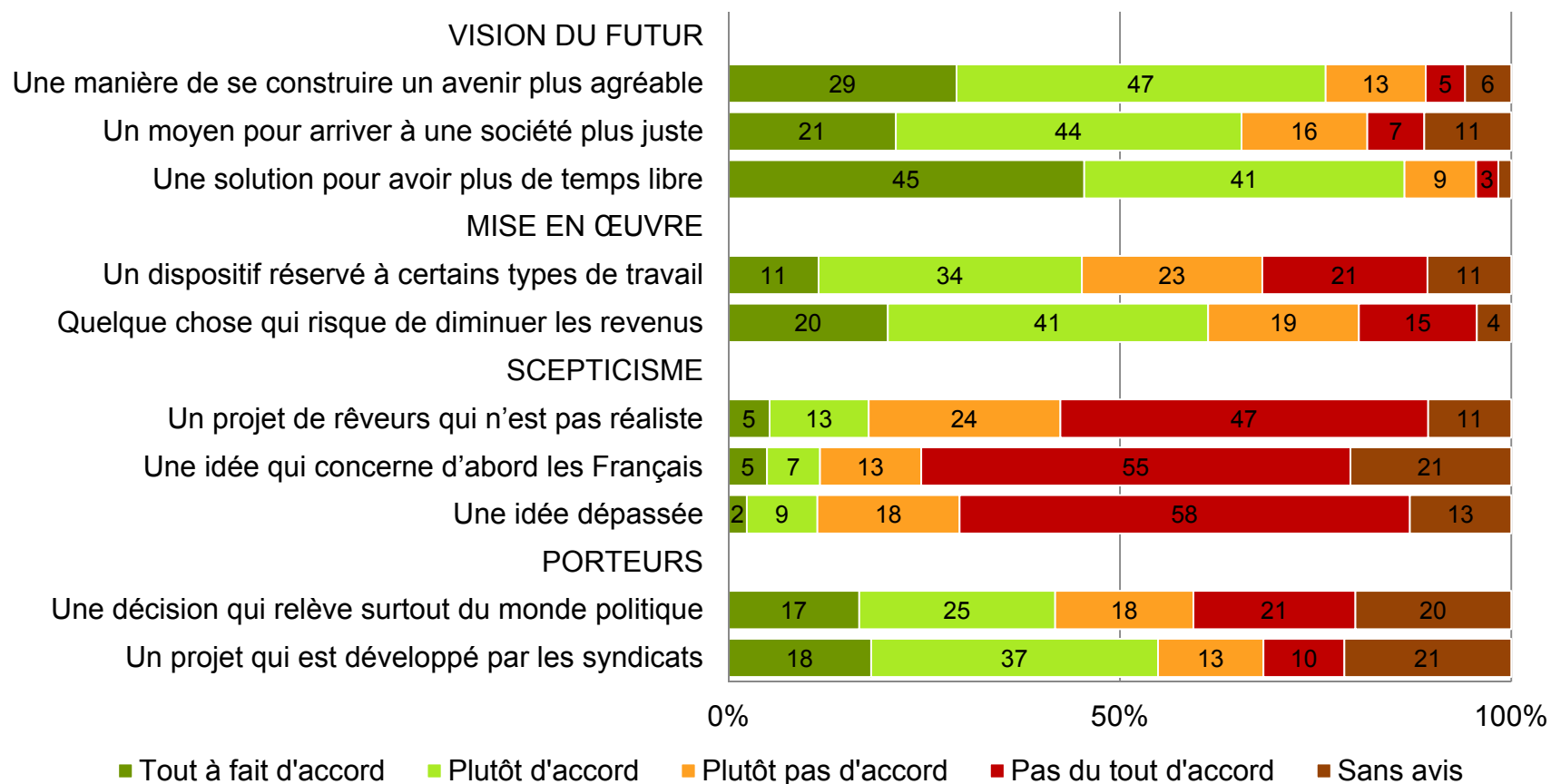
3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- Sentiment de connaître la réduction du temps de travail



3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- Vision de la réduction du temps de travail



3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

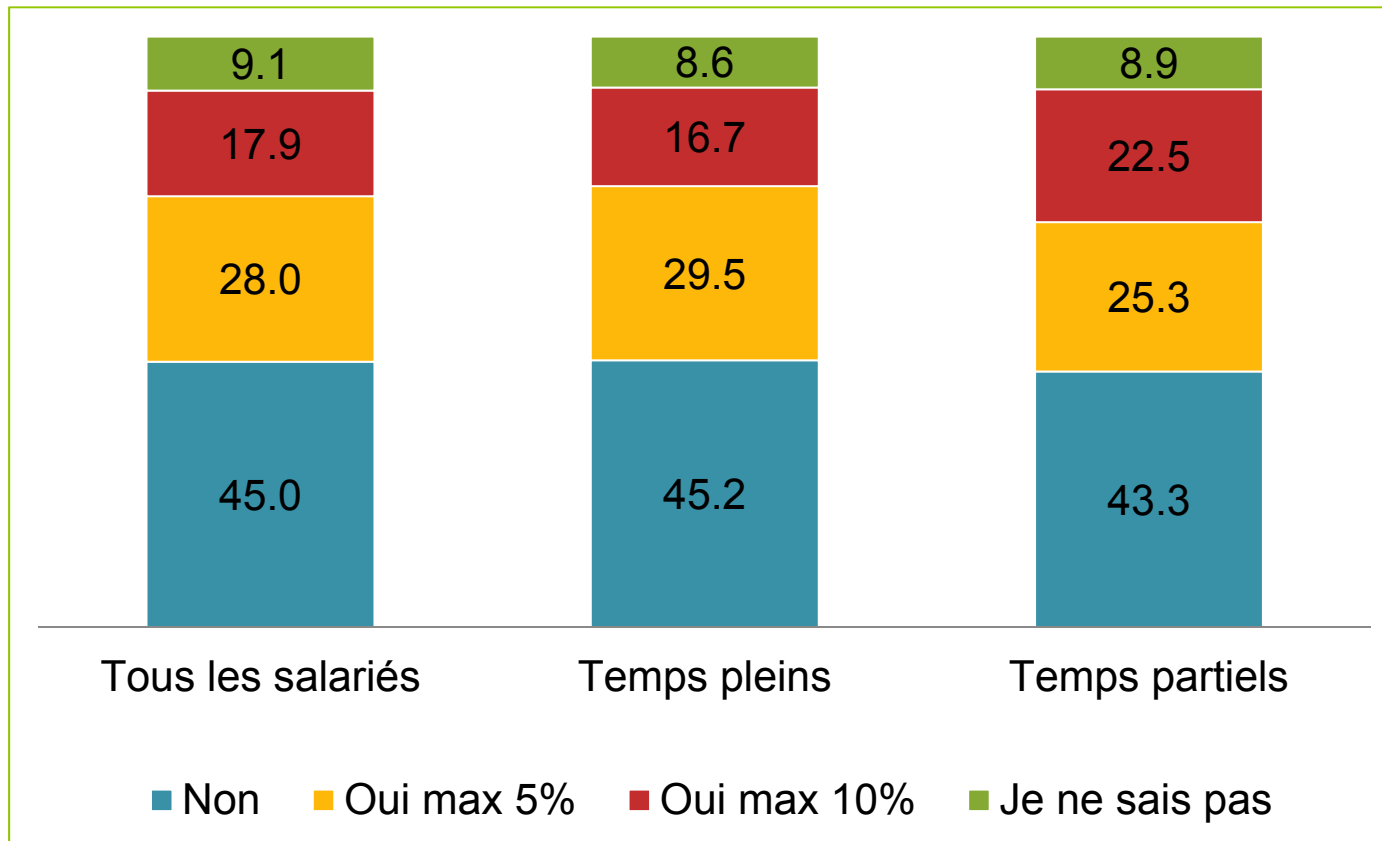
- Vision des finalités de la réduction du temps de travail

	Scores (1à5)*	% de sans avis
Objectifs de partage de l'emploi		
Diminuer le chômage	3.7	7.8
Donner une place aux jeunes sur le marché du travail	3.8	4.5
Partager le travail	3.9	3.8
Objectifs de qualité de vie		
Améliorer la qualité de vie en travaillant moins	4.2	3.2
Avoir un meilleur équilibre entre la vie de travail et la vie de famille	4.4	2.0
Rendre le travail moins pénible dans certains métiers	4.2	3.4
Augmenter le temps libre	4.3	2.1
Objectifs économiques		
Améliorer la compétitivité des entreprises	3.0	23.6
Créer des nouveaux emplois	3.7	6.6
Permettre de travailler quand on est plus vieux	3.2	14.7
Développer le secteur des loisirs	3.7	11.1
Objectifs idéologiques		
Aller vers un nouveau modèle de croissance économique	3.6	21.8
Mieux répartir la richesse	3.1	20.0

*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ».

3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- Degré d'acceptation d'une réduction de salaire liée à la réduction du temps de travail



3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- Modalités de réduction du temps de travail

	Scores (1à5)*	Sans avis %
Réduire le temps de travail en fin de carrière	4.4	3.8%
4 jours par semaine	4.2	4.3%
Des congés spéciaux	4.2	7.0%
Limiter les heures supplémentaires	3.7	10.3%
5 jours par semaine + congés	3.4	5.0%
Temps de travail annuel et répartition annuelle négociée	3.3	16.7%
Plus de travail à temps partiel	3.1	9.4%
5 journées plus courtes par semaine	3.0	5.0%

*Scores : 1 signifie « formule pas du tout souhaitable » et 5 signifie « formule très souhaitable ».

3. Ce que représente la réduction du temps de travail pour les salariés

- Doutes au sujet de la réduction du temps de travail

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Au niveau individuel			
Diminue les revenus de tous les travailleurs	62	33	5
Supprime les heures supplémentaires	42	47	11
Augmente les inégalités entre les salariés	35	52	13
Au niveau de la qualité du travail			
Oblige à faire le même travail en moins de temps	58	39	3
Augmente la flexibilité des horaires de travail	62	33	5
Oblige à changer souvent des postes de travail	23	61	16
Au niveau de l'entreprise			
Complicite l'organisation du travail	47	48	5
Affaiblit les entreprises	16	66	18
Au niveau de l'économie du pays			
Rend l'économie d'un pays moins compétitive	13	64	23
Coûte cher à l'État	18	56	26

4. Quels scénarios ?

- Le contexte: l'évolution de la négociation sur le temps de travail en Europe
 - La révision de la directive "temps de travail" est de nouveau bloquée
 - La RTT n'est plus à l'agenda syndical européen
 - Les acquis de la RTT dans les années 1990, notamment en Allemagne puis en France, ont été grignotés par l'accroissement de la flexibilité, qui met les syndicats sur la défensive
- La réduction des inégalités entre H/F et entre secteurs
 - Source principale des inégalités dans la répartition du temps de travail: l'inégale répartition du temps partiel entre les femmes et les hommes
 - Autres source de disparités: la décentralisation de la négociation collective sur le temps de travail au niveau des commissions paritaires et des entreprises. Ces disparités conduisent à des inégalités.

4. Quels scénarios ?

- Quelques questions ouvertes
 - La place de la RTT parmi les autres politiques d'emploi
 - *Hormis le cas exceptionnel des 35h en France entre 1998 et 2002, la RTT ne suffit pas à créer des emplois, et encore moins à résorber le chômage*
 - *Déplacer la réflexion vers les politiques de création d'emplois, considérer la RTT comme un instrument parmi d'autres*
 - La perspective de la réduction du temps de travail au cours du cycle de vie professionnelle
 - *Réductions spécifiques à certains âges de la vie, comptes d'épargne temps à long terme, RTT sous forme de droit à des congés sabbatiques, etc.*
 - *Un besoin d'innovations sociales*
 - Le temps de travail et la transition écologique
 - *Cette transition demande-t-elle plus ou moins de travail ? Selon certains, la transition écologique exige une réduction du temps de travail. Selon d'autres, elle demande de travailler plus – mais aussi de manière plus équitablement répartie.*