Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 30 (1993)
Heft: 1112

Artikel: Travail à la carte
Autor: Imhof, Pierre
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1011380

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

lièrement intéressantes que connaissent déjà les professions privilégiées qui bénéficient du congé sabbatique. Imaginons que la durée du travail hebdomadaire ne soit pas ou peu réduite, ni les vacances allongées encore, mais que une fois, ou deux fois, ou trois fois durant sa vie on bénéficie d'un congé annuel payé, assorti ou non de conditions de formation. L'avantage serait évident pour le bénéficiaire, inutile d'insister, et la répartition du travail en serait facilitée: une vacance d'une année permet, au titre de remplacement, un engagement de longue durée, rend plus aisé le recyclage d'un chômeur. Certes, la charge pour l'économie serait plus lourde puisqu'elle aurait à payer à la fois le congé et le remplacement, mais le subventionnement au titre de l'assurance-chômage serait facilité lui aussi.
Ces modalités reviennent à substituer au chômage involontaire le droit au congé et à faire bénéficier les actifs cotisants d'un retour de leur effort de solidarité. Cette voie semble particulièrement féconde pour les partenaires sociaux et l'Etat.

● **La vie entière.** Sur l'ensemble d'une vie, il y a le temps de la formation, celui du travail, celui de la retraite payée par un «salaire différé». Si le temps de la formation s'allonge et surtout si l'espérance de vie s'améliore encore, le rapport durée du travail, durée du temps libre se modifie en faveur du temps libre. Même si quelques-uns de ces gains ne sont pas pleinement exploitables pour des raisons de santé par les bénéficiaires, ils sont là, réels et devant être financés par l'économie. Le progrès de la médecine impose, de fait, à l'échelle de la vie entière, une réduction de la durée du travail. Dans une réflexion globale, impossible de négliger ce paramètre.

Financement

Imaginons que l'action privilégie la réduction hebdomadaire de la durée du travail en convertissant les gains de productivité (disons 2%) non pas en augmentation du salaire réel, mais en réduction de la durée du travail ramenée à 32 heures en dix ans.
Dans cet exemple théorique, cela signifie que la génération active préfère toucher en nature son gain supplémentaire; il n'est ni soumis à impôt, ni astreint à cotisation sociale; il ne finance plus de manière croissante en francs la prise en charge des coûts sociaux. Certes on peut imaginer que le temps libre permettra de mieux restituer à l'individu une partie des tâches aujourd'hui collectivisées (garderies, soins aux personnes âgées), mais cela dans certaines limites seulement.
L'affectation de la productivité exclusivement à l'abaissement de la durée du travail ne résout pas le problème du chômage, par répartition du travail, sauf dans les secteurs où le rendement reste constant, où toute réduction doit être compensée par des engagements nouveaux comme dans l'enseignement, la sécurité, la santé, qui sont pour l'essentiel des secteurs publics. Toute diminution de la durée du travail exigerait une dotation budgétaire plus importante, sans qu'augmentent les impôts puisque les revenus stagneraient. Du moins faudrait-il tenter de bâtir des modèles économétriques sur ces hypothèses.

Conclusion provisoire

Le choix de l'unité de mesure du travail est décisive pour la définition d'une politique prioritaire de lutte contre le chômage, même s'il est concevable de jouer sur plusieurs registres. C'est la référence à l'unité vie active qui semble la plus prometteuse. Ajoutons qu'elle pourrait facilement être conciliée avec des tâches humanitaires ou de développement. Le débat est ouvert. ■

Travail à la carte

(*pi*) C'était avant l'augmentation du taux de chômage: les deux grandes régies fédérales peinaient à engager tout le personnel dont elles avaient besoin. Pour revaloriser quelque peu le statut de ses fonctionnaires, les PTT ont décidé de lancer un essai d'horaires de travail individualisés.
Ce système est entré définitivement en vigueur depuis le 1er janvier pour l'ensemble des employés auxquels il est pratiquement applicable (la marge de manœuvre est limitée pour le personnel d'exploitation dont l'horaire est évidemment lié aux heures d'ouverture des guichets).
Concrètement, les fonctionnaires des PTT ont le choix entre plusieurs formules:

● *Horaire de travail à la carte.* Les employés peuvent travailler de 40 à 44 heures par semaine, l'horaire normal étant de 42 heures. La compensation peut se faire soit en temps (congés supplémentaires), soit en argent (adaptation du salaire), soit par une combinaison des deux. Une heure de travail en plus ou en moins par semaine correspond à 2,4% du salaire ou à une semaine de vacances.

● *Modèle basé sur la durée annuelle du travail.* Le nombre d'heures représentant la durée annuelle du travail peut être accompli en moins de douze mois; la compensation ne peut dépasser quatre semaines. Ce modèle est particulièrement destiné aux unités qui connaissent des volumes de travail irréguliers au cours de l'année.

● *Horaire de travail en équipe.* Un groupe œuvrant toute l'année dans la même composition peut fixer lui-même ses horaires.

● *Semaine de cinq jours.* Ce modèle permet de choisir un jour de congé autre que le samedi.

Durant la période d'essai, il n'y a eu que très peu de candidats pour travailler 44 heures par semaine de même que pour réclamer une compensation en argent. Selon Georges Eggenberger, secrétaire général du syndicat Union PTT, *«le personnel souhaite une plus grande autonomie dans l'aménagement de la durée du travail et une compensation sous la forme de congés consécutifs pour les heures dépassant l'horaire normal.»*
Nombre d'employés sont donc prêts à voir leur salaire diminuer pour obtenir une semaine de vacances supplémentaire.
La marge de manœuvre des fonctionnaires était évidemment limitée par l'horaire de travail normal fixé à 42 heures. Elle pourrait être étendue avec un horaire de 40 heures, ce qui permettrait par exemple de travailler de 37 à 43 heures par semaine.
Enfin, il faut regretter que ce système ne soit pas ouvert aux travailleurs à temps partiel. Plutôt qu'une personne à mi-temps doive obligatoirement effectuer 21 heures par semaine, elle devrait pouvoir travailler six mois à plein temps et avoir congé six mois; ou aménager ses périodes d'activité et de repos en fonction des vacances scolaires ou d'autres critères. ■