Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 34 (1997)
Heft: 1314

Rubrik: Débat

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: 07.12.2025

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

Une piste à suivre

Chacun appelle de ses vœux une expérimentation, puis une réalisation du partage du travail.* DP *a été parmi les premiers à aborder ce thème, mais la tentation est grande de faire la fine bouche quand viennent les propositions concrètes (voir le commentaire concernant les modèles rendus publics par la Poste,* DP *1313).

SOYONS CLAIRS: s'il existait une recette toute simple pour partager le travail, cela se saurait et il ne serait pas besoin d'en parler. Et la notion même est ambiguë: il ne s'agit pas tant de partager le travail rémunéré que la rémunération qui lui est liée. Le débat serait certainement plus clair si nous parlions de partage des ressources, le travail étant un des moyens, mais pas le seul, de se les approprier.

Toutes les expériences tentées jusqu'à aujourd'hui reposent sur trois principes qu'il n'est pas inutile de rappeler, car ils conditionnent le possible à court terme et expliquent, en partie au moins, les modèles de la Poste.

L'objectif est de sauver des emplois plutôt que d'en créer

• Avant qu'un ou des modèles ne soient institutionnalisés et rendus obligatoires, ils ne peuvent s'appliquer qu'à de grandes entreprises effectuant un travail relativement homogène. Il faut une certaine masse pour absorber les absences, les horaires irréguliers et les congés hors vacances. Ce n'est pas un hasard si les premiers à passer aux actes furent les constructeurs automobiles, confrontés à la fois à une concurrence qui les obligeait à modifier leur mode de production et à des syndicats qui réclamaient le maintien de l'emploi. La Poste satisfait à cette première condition, mais rien ne l'obligeait à passer aux actes.

• Toutes les expériences présentées, et la Poste n'y échappe pas, avaient pour but de sauver des emplois plus que d'en créer. Il est assez malvenu pourtant de réclamer d'un côté un allégement des horaires de travail et de dénoncer les entreprises qui licencient, pour critiquer de l'autre côté celles qui tentent de s'adapter en limitant les dégâts et en donnant à leurs employés la possibilité d'augmenter leur temps libre. Les CFF par exemple diminuent le nombre de leurs emplois – et on ne saurait leur faire le reproche de tenter de soutenir la concurrence à laquelle ils sont soumis – mais n'ont pas encore recherché de solutions autres que le non-remplacement de personnes partant à la retraite.

• Tous les accords connus à ce jour se sont conclus parce que les deux parties – employeur et employés – y trouvaient leur compte. La diminution du temps de travail avec maintien au moins partiel des salaires n'a toujours pu être offerte qu'en échange de gains de productivité, par exemple par une meilleure utilisation, sur un horaire plus étendu, des infrastructures de l'entreprise. En ce sens, la Poste innove plutôt, puisqu'elle a peu à gagner dans l'opération, si ce n'est dans l'un de ses modèles (annualisation de l'horaire de travail, où elle gagne en souplesse).

Une valorisation du temps

D'autres innovations doivent être saluées dans les modèles proposés par la Poste, notamment la capitalisation sous forme d'épargne-temps d'indemnités ou d'une réduction de salaire. Ici non plus, l'entreprise n'a rien à gagner à l'innovation, si ce n'est une certaine image. Bien sûr, l'épargne-temps (et la plupart des formes de partage du travail) implique une diminution de revenu immédiat au profit d'un gain de temps libre, sous forme d'une diminution de l'horaire hebdomadaire, annuel, etc. (semaines de vacances supplémentaires, congés de longue durée, retraite anticipée).

La compensation en temps des horaires irréguliers ou de nuit, ainsi que des heures supplémentaires, n'en est pas moins une excellente proposition, qui pourrait s'appliquer à de nombreuses professions, surtout dans les administrations publiques (gendarmes, gardiens de prison, personnel hospitalier, une grande partie du personnel CFF, etc.). Sans toucher au salaire de base, cette mesure a l'avantage de redonner du temps, qui peut être consacré au repos, à la famille, aux loisirs, plutôt que de l'argent, qui ne parviendra jamais à compenser les méfaits de certains horaires pénibles.

Une piste à suivre donc. *pi*

Erratum

DANS L'INTRODUCTION à l'article de Jean-Pierre Ghelfi, «Reprendre son souffle» (*DP* 1313), il fallait bien sûr lire «le danger d'une politique anti-inflationniste», et non pas «inflationniste».

Nos lecteurs auront certainement rectifié d'eux-mêmes.