Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 54 (1996)

Heft: 4: Compétitivité et cohésion sociale

Artikel: De l'avenir du travail

Autor: Davoine, Thomas

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-140527

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: 10.01.2026

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

DE L'AVENIR DU TRAVAIL

Thomas DAVOINE
Etudiant en mathématiques (EPFL)

Le 8 mars de cette année, deux des fleurons de l'industrie helvétique annonçaient leur intention de fusionner: Ciba-Geigy et Sandoz allaient se regrouper sous le nom de Novartis, dans le dessein d'améliorer leur compétitivité économique sur un marché mondial en proie à une concurrence de plus en plus vive. Une vive émotion s'ensuivit à cause de la perte de plusieurs milliers d'emplois en Suisse, perte vue comme un déchirement du tissu social. Tant et si bien que, quatre jours plus tard, le Président de la Confédération en personne demandait aux deux entreprises de ne pas oublier leur responsabilité sociale tout en reconnaissant le bénéfice à long terme d'une telle fusion pour le tissu économique suisse.

Quelques semaines plus tard, ce fut au tour de Swissair d'annoncer la concentration de ses vols internationaux sur Kloten, au détriment de Cointrin. Nouvelle qui avait également pour motif la rentabilité économique et eut pour effet l'embrasement de l'opinion publique, notamment en Suisse romande.

Ces deux décisions d'entreprises qui font, avec d'autres, la fierté nationale, ont eu l'effet d'un électrochoc. Parce qu'elles tendent à montrer que la Suisse subit une crise du marché du travail comparable à celles de ses voisins européens, à quelques années de décalage près. Parce qu'elles révèlent une certaine contradiction de tendances entre compétitivité et cohésion sociale, et que cette révélation est une nouveauté pour la Suisse, jusque là habituée à la paix du travail.

1. Compétitivité et cohésion sociale, deux tendances contradictoires

Améliorer la compétitivité économique

La compétitivité d'une entreprise est définie par sa capacité à fournir, sur un marché donné, des produits de la meilleure qualité possible et aux prix les plus bas. Aussi cette compétitivité dépend-elle directement de la productivité du travail effectué au sein de l'entreprise, c'est-à-dire du rapport entre volume et coût de production.

L'amélioration de la compétitivité passe donc aussi par l'abaissement des coûts de production. Or, l'un de ces coûts étant représenté par les salaires, cette amélioration passe par une diminution du nombre des employés. Autrement dit, une entreprise qui

veut améliorer sa compétitivité peut être amenée à licencier, donc à affaiblir la cohésion sociale. Affaiblissement d'autant plus fort que le taux de chômage est élevé et que le chômage est une hantise.

Maintenir la cohésion sociale

Si la cohésion sociale est largement tributaire du plein emploi, c'est parce que le travail joue un rôle fondamental dans notre société. Il est d'abord la principale source de revenu. Il est ensuite un moyen de se rendre et se sentir utile à la société, et contribue à la dignité et à l'autonomie de l'homme. Il est aussi une justification des écarts de richesses et de revenus, ceux-ci provenant notamment d'une plus grande capacité de travail. Bref, sans travail, l'homme d'aujourd'hui est plus ou moins "exclu" de la société.

Aussi le maintien de la cohésion sociale passe-t-il d'abord et avant tout par la possibilité pour chacun d'avoir un travail, par l'éradication du problème du chômage.

Le problème-clé: l'avenir du travail

Nous voyons donc en quoi compétitivité et cohésion sociale sont deux tendances contradictoires: la première a pour effet l'augmentation du chômage, tandis que la deuxième passe par sa résorption.

L'avenir du travail sera donc au centre de notre réflexion. Nous allons d'abord nous concentrer sur l'analyse économique, cette fois-ci non plus seulement de la compétitivité, mais du phénomène de la disparition du travail, et des solutions envisagées pour l'enrayer. Puis nous évaluerons les dimensions sociales et culturelles de ces solutions.

2. Analyse, diagnostic et perspectives économiques de la crise du travail

Quand la croissance se fait attendre

La croissance du produit national brut (PNB) est l'indicateur économique privilégié. Elle tend à constituer l'objectif ultime de toute politique actuelle visant la diminution du chômage. Pourquoi cela?

D'abord pour des raisons que nous qualifierons *d'historiques:* durant la période des *Trente Glorieuses* (1945-1975), la croissance a connu une progression régulière (environ 5 % /an) et a marqué la formation d'une *classe dite moyenne,* à savoir la possibilité pour une majorité croissante de gens d'avoir accès au confort, aux loisirs, etc. Bref, la croissance régulière est allée de pair avec le plein emploi et l'amélioration matérielle et générale des conditions d'existence.

Ensuite pour des *raisons économiques:* l'objectif de tout agent économique étant de faire du profit, deux possibilités se présentent. La première est la réduction des coûts de production, la seconde l'accroissement du volume de vente. Le point essentiel est que

les coûts de production ne sont, au niveau national ou macro-économique, rien d'autre que le coût du travail humain. En effet, outre les salaires, les investissements sont la seconde catégorie de coûts pour l'agent micro-économique. Or, le prix de l'investissement couvre les coûts salariaux et les investissements d'un autre agent économique [1], donc un investissement est un coût de travail humain plus un autre investissement, qui lui-même etc. En d'autres termes, un investissement n'est, pour un agent, pas autre chose qu'un coût externe de travail humain; ce qui fait des coûts de production, au niveau national, des coûts de travail.

Aussi, réduire les coûts de production, c'est-à-dire accroître la productivité, n'est possible, au niveau national, que si la quantité de travail humain diminue, autrement dit que si le chômage augmente. Pour compenser cette tendance, il faut relever un surcroît d'activité économique, c'est-à-dire une demande plus élevée permettant un volume de vente supplémentaire, surcroît que la croissance mesure. La croissance compense ainsi les effets néfastes des gains de productivité (chômage), en créant des emplois (au niveau national). La *relance par la demande* a été et reste le moyen prioritaire de lutte contre le chômage.

Depuis la fin des années septante, néanmoins, la croissance s'est sensiblement ralentie pour avoisiner l'augmentation annuelle de la productivité (2% environ). Aujourd'hui, on parle de "croissance nulle" pour l'année 1996 en Suisse [2], voire de croissance négative (1995). L'époque des *Trente Glorieuses* est bel et bien révolue.

De plus, il est désormais de plus en plus couramment admis, y compris dans les milieux économiques, qu'une croissance sans création d'emploi est tout à fait envisageable dans une éventuelle situation de (faible) croissance [3]. C'est d'ailleurs ce que l'on observe depuis la fin des années septante: en France et en Allemagne par exemple, le taux de chômage a été multiplié par 2 entre 1975 et 1995, malgré une hausse du PNB de plus de 50%.

Pourtant, malgré le fait que, depuis vingt ans, certains pays (France, Allemagne, etc.) attendent en vain le retour de la croissance, le chômage est encore largement considéré comme "conjoncturel". Au-delà même de la question de savoir si le retour de la croissance va un jour s'opérer, si la relance par la demande est possible, on peut s'interroger sur le sens d'un tel espoir. "Consommer est devenu un acte civique" et "nourrir le feu incessant de la consommation" [4] peut parfois prendre une tournure inquiétante: c'est

---

1 Les bénéfices ne sont pas des coûts de production.

2 Prévisions SBS, *Journal de Genève*, 13 mars 1996.

3 C'est la position par exemple du Centre des Jeunes Dirigeants, en France.

4 D. Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition,* Aubier, 1995, pp. 242-244.

le cas lorsque la société de consommation prend délibérément le visage d'une société du gaspillage [1].

Une situation désespérée?

Cet amer constat d'une croissance disparue, ou du moins d'une croissance qui n'est pas suffisamment forte pour faire diminuer le chômage, ne date pas d'aujourd'hui: depuis vingt ans ce problème dure en France, en Allemagne et ailleurs en Europe. Aussi de nombreuses réflexions pour sortir de l'impasse y sont-elles menées. Elles aboutissent principalement à deux catégories de propositions: *la réduction du temps de travail ou partage du travail* et *l'allocation universelle.*

L'allocation universelle est un revenu attribué à toute personne adulte, indépendamment de sa situation, et notamment de son travail. Cette véritable révolution dans les mentalités peut être justifiée de plusieurs manières: tout d'abord pour des raisons éthiques, les considérations qui débouchent sur les revenus de solidarité que sont les *revenus minimum d'insertion* (RMI). Mais aussi pour des raisons économiques: nombre d'activités hors-travail, telles que le bénévolat, les associations ou même les hobbies personnels, contribuent à un enrichissement social, à un épanouissement individuel, à une qualité de vie qui a des effets positifs sur la qualité du travail, donc sur la productivité. Aussi ce revenu n'est-il dissocié du travail qu'indirectement. Quant au financement de tels revenus, rappelons qu'en France 40% du revenu moyen des ménages est alloué par l'Etat, une part non négligeable couvrant l'assurance chômage, part qui n'aurait plus sa raison d'être.

Le système capitaliste, machine à libérer du travail

Le temps de travail moyen n'a fait que diminuer au cours des cent dernières années: l'homme travaillait en moyenne 90 heures par semaine dans les années 1850, 60 heures en 1900 et 40 heures en 1980 [2]. Parviendra-t-il à 30 heures en l'an 2000? Remarquons en passant que cette réduction du temps de travail se manifeste à toutes les échelles temporelles: journée (de 15 à 8 heures), semaine *(week-end),* année (congés payés), vie (études et retraite).

Cette *évolution historique* n'est toutefois qu'une entrée en matière. Sur la base des arguments abordés plus haut, nous nous concentrerons sur *l'argumentation économique.*

L'effort économique dans un système capitaliste se déploie donc dans deux directions: l'*augmentation de la productivité du travail* et *l'accroissement du nombre de transactions commerciales.* En situation de croissance nulle ou ralentie, et d'autant plus

---

[1] En France, la *prime Balladur (1993)* incite financièrement (5000 FF, soit jusqu'à 10% du prix) les individus à se débarrasser au plus vite de leur automobile de 10 ans ou plus, pour la remplacer par une nouvelle.

[2] R. Sue, *Temps et ordre social,* PUF, 1994.

que la pression de la concurrence est vive [1], l'effort se reporte intégralement sur l'augmentation de la productivité, la croissance n'étant rien d'autre que la mesure de l'accroissement du nombre de transactions commerciales (synonyme d'accroissement du volume de vente pour une entreprise).

Ayant établi plus haut cette égalité entre coûts de production et coûts du travail, il s'ensuit que la production ne pourra s'assurer à moindres frais que si la quantité de travail humain diminue. Autrement dit, la productivité augmente seulement dans le cas où soit la durée du travail diminue, soit le chômage augmente (ce qui est le cas). Par souci de précision, il serait faux de dire que le système capitaliste "produit" du chômage, suggérant éventuellement par là que cette production est accidentelle et pourrait être évitée, notamment par les entrepreneurs qui "ne créent toujours pas d'emplois" malgré des allégements fiscaux qui leur sont parfois consentis. L'évolution capitaliste ne crée donc pas du chômage, elle en dépend: la diminution du temps de travail n'est pas l'effet mais la cause de la réduction des coûts, de l'augmentation de la productivité.

La réduction du temps de travail, idée naïve?

Le chômage n'est donc qu'une mauvaise répartition de ce temps que libère l'activité économique. "Travailler moins pour travailler tous" [2] apparaît dès lors comme une solution naturelle aux problèmes du chômage. L'idée de partage du travail éveille néanmoins une certaine méfiance, à cause de sa naïveté.

Certes "on ne partage pas le travail aussi facilement que le pain" [3], cela est indéniable. Le travail n'est en effet pas une réalité homogène: ce n'est que le lieu où "une somme d'emplois hétérogènes s'agrègent localement dans des établissements selon des combinaisons spécifiques" [4]. Autrement dit, des problèmes supplémentaires d'organisation du travail seraient susceptibles d'apparaître en cas de réduction du temps de travail: au niveau des horaires, de l'impossibilité de partager certains emplois de services (médecins, assistants, . . .), de la communication et la coordination. Un autre argument économique est le fait que le marché actuel de l'emploi risque de ne pas disposer d'assez de personnes qualifiées.

Enfin, la troisième objection souvent manifestée concerne "la volonté des actifs" [5] de conserver leur emploi. Deux raisons motiveraient ce refus de partager le travail: d'abord la volonté de conserver le niveau salarial, ensuite le dédain ou la peur du temps libre (crainte de l'ennui, amour du travail, etc.). Comme ce premier aspect concerne la

---

1 En ce sens la *mondialisation* de l'économie ne saurait qu'amplifier les effets.

2 Titre d'un livre de G. Aznar, Syros, 1993.

3 R. Sue, *Les mirages du partage du travail* in *Le Monde,* 26 mai 1993.

4 P. Boisard, *Partage du travail: les pièges d'une idée simple*, in *Esprit*, août-septembre 1994.

5 D. Mohté, *Le mythe du temps libéré,* août-septembre 1994.

distribution et non la production des richesses, et le deuxième aspect n'est pas économique mais culturel, nous y reviendrons plus tard. Discutons donc les deux premiers obstacles évoqués.

En ce qui concerne les problèmes supplémentaires d'*organisation* du *travail,* commençons par rappeler qu'une réduction du temps de travail peut prendre d'autres formes qu'une réduction hebdomadaire. Notamment, elle peut s'effectuer de manière pluriannuelle en donnant des congés sabbatiques d'une année sur quatre ou cinq à tout le monde, par exemple. Qui prétendra alors que cela crée des problèmes d'organisation différents que dans le cas d'une restructuration, d'un licenciement ou d'une embauche? Certes, d'autres facteurs pourraient intervenir, qui influenceraient une échelle temporelle plus courte ou plus longue (maintien des compétences, formation, souhaits des actifs, etc.). Il y a cependant un optimum *à négocier,* au besoin branche par branche, ou même entreprise par entreprise et année par année, voire au cas par cas pour donner à cette diminution des temps travaillés la forme la plus adéquate. De plus, il faut mentionner ici qu'une réduction du temps de travail peut répondre aux intérêts même des entrepreneurs. Nous faisons allusions aux thèmes de la flexibilité du travail ou des horaires, ainsi qu'à celui de la prolongation de la durée d'utilisation des équipements [1]. C'est ainsi que le remplissage du carnet de commande en fonction des périodes pourrait intervenir sur l'articulation du temps libre et du temps de travail. Par ailleurs, la notion de temps partiel est suggérée par un cabinet de consultants pour assurer un bon fonctionnement des services ouverts 24 heures sur 24 [2].

Une réduction du temps de travail, loin d'inévitablement provoquer des coûts supplémentaires de production, peut aussi les alléger. En tout état de cause, il faut *en finir avec cette idée de réduction hebdomadaire autoritaire,* imposée au détriment du marché par l'Etat. Il est au contraire possible d'éviter ces généralités par la négociation sectorielle ou au sein de l'entreprise, sans oublier pour autant l'idée d'un cadre légal déterminant des objectifs (horaires hebdomadaires *moyens).*

Prenons un exemple: M. Sinus, ouvrier, travaille quatre semaine sur cinq, tandis que son collègue, M. Electron, s'est entendu avec son patron pour travailler les quatre prochains mois, ce qui d'ailleurs arrange bien celui-ci puisque son carnet de commande est bien rempli. M. Savon, professeur, travaille quatre années sur cinq, étant difficile à remplacer de semaine en semaine. Quant à M. Registre, informaticien, il travaille jusqu'à terminer son programme, puis s'évade en montagne le cinquième du temps de son mandat.

---

[1] G. Cette, D. Taddei, *Les effets économiques d'une réduction/réorganisation du travail* in *Le temps de travail*, Syros, 1993.

[2] Etude de la société de consultants McKinsey sur le marché suisse du travail, voir le *Journal de Genève,* 29 février et 7 mars 1996.

Concernant le second obstacle, cette idée de négociation sectorielle et celle d'échelle temporelle variable (de la semaine aux cinq années), permettent de se débarrasser des soucis que peut causer la réalité actuelle du marché du travail. C'est ainsi qu'en fonction des disponibilités en personnes qualifiées, les objectifs peuvent être modulés (moins de contraintes s'il y a peu de personnes disponibles) [1], étant entendu qu'il s'agit de la *situation actuelle.* Autrement dit, ce qui s'apparente à un délai (temps de formation par ex.) pour les secteurs déficitaires en personnes qualifiées ne se justifierait que dans la mesure où il s'agirait d'une première réduction du temps de travail, destinée à rattraper le temps perdu en matière de taux de chômage. Il ne s'agit donc que d'absorber le choc du taux de chômage élevé actuel.

Rien n'interdit d'ailleurs d'envisager pour la suite des objectifs régulièrement fixés de diminution de la durée de travail, en fonction de la productivité ou du taux de chômage (ce qui revient au même), et dans ce cas ces délais ne se justifieraient plus. Ce qui est évoqué ici, c'est l'*idée d'une durée du travail qui se réduirait au fur et à mesure que la productivité augmenterait,* pas forcement simultanément, mais par paliers. Idée à laquelle il faut ajouter, pour conclure, *l'idée d'une composition du temps et des périodes de travail "à la carte",* faisant l'enjeu de négociations régulières et de décisions non forcément contractuelles, dans un cadre légal de *durée moyenne.*

Le chômage, crise culturelle et non crise économique

Lorsque seul le retour de la croissance est attendu, le chômage n'est considéré que comme "conjoncturel" et la crise est alors appelée "crise économique". L'histoire médiatique de ces vingt dernières années illustre parfaitement cette succession de promesses et de "crises économiques".

Pourtant, à y regarder de plus près, je serais tenté de dire qu'*il n'y a pas de crise économique. Au contraire, c'est parce que l'économie affiche une santé redoutable que le temps libre ou le chômage augmentent.* Nous avons vu en effet qu'en situation de croissance ralentie, l'activité économique n'a comme latitude que la réduction des coûts, c'est-à-dire la diminution du temps de travail, malheureusement mal répartie. *Nous produisons plus en travaillant moins:* voilà pourquoi, en résumé, le chômage est tout sauf une crise économique.

Le chômage est bien davantage une crise culturelle. Sa cause n'est que la mauvaise répartition du temps libre et du travail: ce qui est en question, ce n'est pas la production des richesses, c'est leur distribution. Jusqu'ici, la clé de contribution/rétribution n'a été que le travail: par lui, l'homme contribuait à la production en échange d'un salaire qui lui donnait accès à la richesse produite. Puisqu'il est désormais possible de produire de

---

[1] Une autre manière de faire consisterait à augmenter progressivement le taux de charges sociales au delà de l'objectif (32 h. par exemple). C'est la proposition de M. Rocard au Parlement européen (sans l'idée de progressivité).

plus en plus en travaillant de moins en moins, il est logique qu'un nombre de plus en plus restreint de personnes ait accès à la richesse. C'est la "crise de la condition salariale" [1], vue non comme problème économique de production mais comme problème politique ou social d'accès à la richesse produite.

Par delà sa fonction d'accès à la richesse, le travail est d'abord "perçu peu ou prou comme une condition de l'exercice effectif de la citoyenneté". Par ailleurs, "la société française s'est pensée comme une société salariale" [2]. Il en résulte un ordre social majoritairement structuré par le travail: vu comme essence du lien social, l'échange visible est reconnu, mesuré, comparé à l'aune du travail [3].

Le travail est ainsi la clé de voûte de la société telle qu'elle se pense elle-même, et il n'est guère étonnant que la disparition du travail affecte la société dans son ensemble. D'où cette attitude visant à nier ladite disparition, et qui fonde tous ses espoirs dans un hypothétique retour de la croissance; retour permettant de sauver non seulement la partie de la société qui en est exclue-les chômeurs-, mais surtout la société dans son ensemble. En ce sens, la crise est bien culturelle, car il s'agit d'abord d'une *crise de la représentation que la société se fait d'elle même*[4].

Dégageons ici un aspect qui va jouer un rôle important dans la suite. C'est le fait que dans le passé, les réductions de temps de travail n'ont jamais été revendiquées par le mouvement syndical: ces réductions (de 70h à 40 h) ont en effet toujours été des *conséquences* d'autres revendications, celles d' "amélioration des conditions de vie et de travail" [5] (10 h/jour, congés payés, retraite, etc.). Autrement dit, jamais une réduction du temps de travail n'a été envisagée en tant que telle. Et dans la mesure où elle entérine la disparition progressive du travail, elle doit être accompagnée d'un nouveau visage -que la société a d'elle-même- pour que cette disparition soit vécue autrement que comme une défaite, une privation. On saisit ici la véritable dimension culturelle de la réduction du temps de travail. C'est en ce sens que peuvent se comprendre les termes de "nouveau contrat social", qui essaiment un peu partout, le premier ayant été le "contrat salarial".

---

1 J. L. Laville, *La crise de la condition salariale. Emploi, activité et nouvelle question sociale*, in *Esprit*, décembre 1995.

2 B. Perret, *Peut-on parler d'une exception française?*, in *Esprit*, août-septembre 1994. Remarquons qu'il est possible de généraliser cette "exception" à toute l'Europe occidentale.

3 Voir à ce sujet D. Méda, *Le travail. . . , op. cit.*

4 Voir aussi le paragraphe intitulé: la *"crise" comme crise de la représentation sociale* dans *Temps et ordre social*, op. cit., de R. Sue.

5 O. Marchand, *Une comparaison internationale des temps de travail*, in *Le temps de travail*, Syros, 1993

Le maintien du pouvoir d'achat global

Cette crise culturelle se manifeste en premier lieu par le problème de la distribution des richesses. C'est qu'en effet la disparition du travail n'affecte en rien la production, mais seulement le canal par lequel s'opère la distribution de cette production, à savoir l'emploi. Aussi la première tâche de cette nouvelle conception est-elle de reconsidérer, partiellement s'entend, la manière dont est répartie la production.

Il s'agit là d'*un point essentiel, peut-être et même à coup sûr le plus important de tout le diagnostic: puisque la capacité de production n'est pas altérée par la disparition progressive du travail, une réduction du temps de travail envisagée sans maintien du pouvoir d'achat est un contresens.* Pire encore, c'est risquer de se condamner à l'échec vis-à-vis du problème du chômage, dans la mesure où une diminution du pouvoir d'achat entraînerait fatalement une baisse de la demande, et à terme une diminution de la production qui ne manquerait pas d'exiger encore moins de travailleurs. Pour le dire de façon lapidaire, *puisque nous pouvons produire autant en travaillant moins, pourquoi ne pas simplement produire autant qu'auparavant? Une réduction du temps de travail ne saurait donc s'envisager sans maintien du pouvoir d'achat global.* Il y a cependant plusieurs manières de procéder à ce maintien du pouvoir d'achat. En particulier, ce principe ne veut pas dire que les employeurs continuent à verser le même salaire pour un temps de travail fortement réduit. C'est une possibilité et il s'agit d'en discuter, mais pour des raisons de concurrence internationale, des raisons de stabilité des coûts de production, et surtout d'effet de partage de l'emploi [1], il est généralement admis qu'une compensation intégrale du salaire par l'employeur n'est pas souhaitable. Par contre, ce maintien du pouvoir d'achat pourrait être pris en charge par la société dans son ensemble.

Si tel était le cas, la question du montant individuel de cette compensation se poserait alors. Doit-il correspondre à la diminution de salaire correspondant à la diminution du temps travaillé? Si oui, n'est-ce pas perpétuer la condition salariale, et les inégalités parfois criantes qui l'accompagnent ? Nous ne sommes pas loin de penser que, et cela mérite encore une fois débat, ce montant pourrait être le même pour tout travailleur, voire pour toute personne. On reconnaîtra sans peine ici l'idée d'une "allocation universelle".

Il est possible de développer plus profondément cette idée d'allocation universelle, notamment à propos de sa légitimité. Remarquons ainsi qu'au moment du gain de productivité, non seulement la part du travail dans la production, donc le nombre d'emplois, diminue, mais en plus les inégalités de richesse augmentent. En effet, la masse salariale diminue tandis que les bénéfices augmentent, ou du moins stagnent en cas de concurrence. Aussi semble-t-il "normal", ou du moins en accord avec certains idéaux de jus-

---

[1] Pour que le vide laissé par la réduction du temps travaillé soit rempli par un nouvel emploi.

tice, d'intervenir sur ce deuxième effet en corrigeant, au moins partiellement, ces inégalités, et de ne pas se limiter au premier effet, corrigé par le partage du travail.

Au-delà ou plutôt en-deçà de cet impératif moral, se pose une question de stabilité économique du système salarial. Les revenus financiers ou provenant des bénéfices n'ont en effet quasiment pas d'effet sur la distribution des richesses courantes (consommation) mais alimentent principalement l'investissement [1]. Or, cette masse salariale diminuant, il n'est pas étonnant que le niveau de consommation manifeste une tendance similaire. Imaginons, avec R. Sue [2], "des entreprises presque entièrement automatisées ne nécessitant qu'un travail marginal (cas de plus en plus fréquent) et donc une très faible masse salariale, comment va-t-on solvabiliser la demande nécessaire à leur fonctionnement"? En d'autres termes, sachant que la masse salariale diminue, comment assurer la distribution des richesses produites, si ce n'est par un autre canal que le salariat? [3]

De toute façon, partage du travail ou non, le problème de la solvabilité de la demande en situation de diminution de la masse salariale, diminution qui est un des deux ressorts du système capitaliste, est une question à laquelle n'échappera pas l'économie.

Les enjeux d'une réduction du temps de travail: partage du travail ou partage du temps libre?

Il faudrait oublier ici ce que nous venons de dire, du moins le contexte de chômage qui nous sert de point de départ ainsi que son registre dramatique. Car après tout, faut-il vraiment se plaindre de cette disparition du travail, du fait que nous sommes capables de produire autant en travaillant moins? N'est-il pas réjouissant de savoir que la contrainte du travail s'amenuise et que la part de liberté de chacun pourrait augmenter ?

Sortir du catastrophisme nous semble un préalable indispensable. Il ne s'agit pas d'oublier cette mauvaise répartition du temps libéré. Au contraire, nous réclamons autant notre part de ce temps libéré que le partage de l'effort que peut représenter notre travail. La question de la réduction du temps de travail est donc autant l'effet du partage du travail que celui du partage du temps libre. Car ne voir dans cette réduction du temps de travail qu'un partage de celui-ci, c'est le meilleur moyen pour se sentir frustré alors qu'il s'agit d'inventer, d'imaginer une autre manière de vivre heureux, en dehors du travail.

---

1 Investissement qui, à long terme, ne fait qu'amplifier le mouvement d'augmentation de la productivité dont il est question

2 *Temps et ordre social, op. cit.* , p. 234.

3 Notons que ce phénomène de diminution de la masse salariale appelle une fiscalité correspondante, qui adapte ses taux à l'évolution de financiarisation des revenus: plus la part financière dans le revenu national augmente, plus son taux d'imposition doit être élevé sous peine d'asphyxie de la consommation.

Et c'est de la problématique du partage et de l'extension du temps libre, autrement dit des effets culturels de cette réduction du temps de travail, l'effet économique étant le partage du travail, que nous allons discuter maintenant.

3. L'au-delà du travail, perspectives culturelles

L'inévitable dimension culturelle d'une réduction du temps de travail

Il serait dangereux de ne voir dans une réduction du temps de travail qu'un partage plus équitable du travail. C'est qu'en effet, le travail n'a pas seulement une dimension économique: c'est aussi un espace de réalisation de soi ainsi qu'un lieu d'échanges et de relations sociales. Négliger ces dimensions psychologiques, c'est voir dans cette disparition du travail une privation (une défaite), et ne voir dans ce partage du travail qu'un partage par défaut. Alors qu'il pourrait représenter une formidable libération de l'homme, une victoire.

Ces deux dimensions culturelles du travail - individuelle et collective- constituent en fait le foyer de résistance majeur à une politique de réduction du temps de travail. Cet attachement au travail, à la "valeur travail" pourrait-on dire, justifie le fait qu' "une bonne politique de réduction du temps de travail est aussi et avant tout une politique de valorisation du temps libre" [1]. Examinons donc la problématique de l'accroissement du temps libre, successivement dans sa dimension individuelle et collective.

Dimension psychologique de l'augmentation du temps libre

Le temps libre est encore souvent synonyme d'inactivité, de désoeuvrement, voire d'isolement. Un certain *individualisme négatif* donne une coloration maussade à cette augmentation du temps libre: le *temps vide.*

Il serait malgré tout abusif d'incriminer le seul temps libre. Ce sentiment croissant d'isolement existe déjà aujourd'hui [2]. Le travail est certes un lieu de socialisation, mais cette socialisation est limitée. Le lien social créé par le travail n'est pas toujours de nature à épanouir l'individu dans sa dimension citoyenne, politique ou autre. Ce constat d'isolement reflète notamment l'émiettement de la conscience citoyenne, le sentiment que "de toute façon, on n'y peut rien". Aussi le travail masque-t-il plus ce temps vide qu'il n'y apporte de réponse.

---

[1] R. Sue, *Vivre en l'an* 2000, Albin Michel, 1985, p. 118.

[2] Voir p. ex. X. Gaullier, *Pluriactivité à tout âge,* in *Esprit*, décembre 95, qui dit notamment: "l'exclusion est inséparable de ce qui se passe au coeur de la société : la fragilisation du centre et pas seulement de la périphérie".

L'accroissement du temps libre peut dès lors constituer une chance de remédier à cette fragilité du lien civique ou politique, car cette extension peut prendre plusieurs formes. Pour qu'elle coïncide avec un certain renouveau de l'activité sociale, on peut imaginer de faire dépendre le versement de ce revenu de maintien du pouvoir d'achat - appelons-le *revenu indirect* -, d'un certain engagement associatif, civique ou politique. Ceci de manière plus ou moins obligatoire pour éviter de retomber dans une contrainte qui ferait perdre la spontanéité de l'activité citoyenne, de transformer cette seconde activité en second emploi.

Par exemple, ce revenu indirect pourrait n'être touché que par le truchement d'une association, officielle ou non: une association "troc-temps" ("échange cours de plomberie contre cours de violoncelle"), une organisation non-gouvernementale, d'entraide humanitaire, pour le bien-être d'un quartier, une Université ou un Institut public de formation continue, un regroupement des amis de la voile mettant en commun leur revenu indirect pour constituer le budget de leur association, etc.

Ainsi, ce revenu indirect qui est un revenu collectif, constituerait en quelque sorte *un revenu de tous pour tous, et non de tous pour chacun,* constituant une démonstration stimulante que le temps libre, sous forme responsable - de soi, de la vie sociale -, peut être bien plus qu'un temps vide, anomique et déprimant.

Dimension politique de l'extension du temps libre

Justifier ces revenus indirects est une question peu banale pour la "société du travail". Jusqu'à présent en effet, les seuls revenus normaux qui ne proviennent pas du travail sont des revenus qui compensent un handicap "involontaire" au travail (vieillesse, maladie, etc.), sachant que les revenus liés au chômage sont soit effectivement temporaires (assurance chômage), soit temporaires dans leur esprit (RMI [1]).

Nous avions auparavant donné une justification *économique* à ces revenus indirects, à savoir la solvabilité de la demande en situation de diminution de la masse salariale. Cette justification n'a malheureusement pas le mérite de la simplicité. Mais plus que tout, sa nature économique ne participe que du cadre de la société du travail - l'économie dans son sens courant est la science de la production, du travail -, ce qui est contradictoire avec la question de l'avènement d'une certaine idée (pour ne pas dire valeur) du temps libre.

La difficulté principale de cette justification réside dans le fait qu'il s'agit d'un *revenu collectif dans une vision individualiste* de la société, qui est la nôtre. Il s'agit donc d' " inventer" une vision de la société, une représentation culturelle qui dépasse l'hori-

---

[1] La dénomination de *revenu minimum d'insertion* indique clairement qu'il s'agit de *s'insérer à un moment où à un autre* dans le cours normal de la vie sociale (travail).

zon individualiste, sans remettre en cause pour autant les acquis du travail sur ce plan, à savoir notamment l'émancipation de l'individu de l'autorité arbitraire d'un monarque tout-puissant.

Nous n'entendons bien entendu pas inventer cette vision. D'abord parce qu'on ne préjuge ni des représentations culturelles, ni des valeurs. Ensuite parce que si cette vision fait défaut, c'est sur le terrain politique principalement: en effet, des nombreuses pratiques culturelles - engagement humanitaire, globalisation des marchés qui, au-delà du cynisme marchand, relève d'une certaine *citoyenneté du monde,* solidarité de proximité, mobilisation face au chômage - témoignent d'une certaine vitalité de l'activité citoyenne. Dynamique qui dépasse le cadre étatique, cadre traditionnel de la société du travail, et constitue une base effective pour un au-delà du travail. Enfin parce que nous pensons qu'une certaine "professionnalisation" de l'activité politique contribue à l'individualisme, en ce sens qu'une personne se charge pour les autres d'une tâche par le truchement de la représentativité de nos démocraties, tâche qui devrait au contraire rapprocher les gens.

Par contre, si nous voulons éviter de définir cette vision "post-individualiste" de la société, c'est-à-dire où le "tous" a autant droit de cité que le "chacun"; si nous voulons donc éviter de définir le contenu du "vivre ensemble", du "tous", il n'en reste pas moins nécessaire de défendre l'existence d'un "tous" au même titre que le "chacun". Nous retrouvons là le motif d'un *revenu de tous pour tous, et non de tous pour chacun.*

Avec un tel principe, ces revenus indirects, qui sont collectifs, trouveraient une justification. Rappelons que cela se traduisait concrètement par le transit de ces revenus par le canal d'*associations.* C'est ainsi que, pour lui donner une couleur pédagogique ou symbolique, une justification, ce revenu indirect pourrait être accompagné d'un abandon par l'Etat de certaines de ses charges, visant à les confier aux associations: charges telles que garderie, éducation permanente, divers besoins sociaux.

Cette mesure donnerait ainsi tout son sens tant à ce revenu indirect qu'au temps libre dégagé par une réduction du temps de travail, où la semaine, mois ou année sur cinq vacants, pourrait servir à honorer, agrémenter, valoriser son temps libre et celui des autres sur un mode libre et responsable. C'est ainsi non pas l'individu qui se substitue à l'Etat, mais l'Etat qui cesse de se substituer, dans certains domaines [1], à l'individu, à cette responsabilité sociale qui fait partie intégrante de sa sociabilité.

4. Compétitivité et cohésion sociale, la réconciliation comme conclusion?

Suite à l'annonce de la fusion de Ciba et Sandoz, et de la perte d'emplois que cela entraîne, l'émotion a laissé place aux propositions. Ainsi le syndicat "Industrie et Bâti-

---

[1] Tels que la solidarité, mais pas la justice par exemple.

ment" lança-t-il l'idée d'une réduction de temps de travail pour éviter les licenciements, une diminution de salaire étant à négocier.

On aurait tort cependant de s'en tenir là, d'écarter trop vite le rôle de l'Etat, c'est-à-dire notre rôle à tous dans cet événement. Si personne ne réagit, une perte de revenu paraît inévitable, ce qui serait une expression concrète d'un partage du travail par défaut, d'une vision défaitiste de la réduction du temps de travail.

Pourtant, nous avons insisté sur le fait qu'une réduction du temps de travail sans maintien du pouvoir d'achat était un contresens. Nous avons souligné par ailleurs la dimension culturelle qu'elle devait comporter autour d'une nouvelle perspective pour l'avenir, d'un au-delà du travail, transformant la disparition du travail en libération de l'homme.

En ce sens, quelque soit le niveau d'où provient l'initiative (individu, entreprise, société), plus la synergie de ces niveaux est développée, plus efficace sera la réduction du temps de travail - dans le sens d'une diminution du chômage et d'une amélioration du bien-être. Initiative au niveau individuel selon le modèle des "îlots de production" par exemple: de la plus grande autonomie dans la gestion des tâches en équipe, combiné avec un souci de solidarité, peut résulter un partage du travail. Au niveau de l'entreprise selon les thématiques de la flexibilité et du respect de la "ressource humaine": sachant qu'un homme heureux et confiant travaille mieux, et que le chômage est une hantise qui s'amplifie de jour en jour, trouver une organisation du travail qui le partage ne saurait manquer d'avoir des effets bénéfiques sur la motivation, la créativité et la productivité. Au niveau national enfin, par exemple en incitant la réduction du temps de travail par des taxes sur les heures qui dépassent la nouvelle moyenne légale annuelle (1400).

De cette manière, c'est la réconciliation de la compétitivité économique et de la cohésion sociale qui se profile, *et non pas un compromis.* Dépasser l'horizon sacro-saint du travail n'est pas remettre en cause le travail lui-même, mais précisément sa dimension sacro-sainte. Bien au contraire, l'idée de temps libre - temps libre dont le volume dépend du travail, puisque seul un regain d'investissement dans le travail permet des gains de productivité - apparaît comme une mesure de l'ingéniosité de l'homme au travail, une sublimation de celui-ci. Et non comme sa négation.

Il ne s'agit pas tant, finalement, de travailler moins pour travailler tous, que de *travailler moins parce que nous travaillons mieux* . Après ce temps du labeur dont la montre est le symbole, et grâce à cette promotion d'un temps libre et responsable, ludique ou studieux, il s'agit, finalement, d'aménager un *temps retrouvé.*