2023 | Étude | # 40

Famille, Culture & Éducation | Emma Raucent

Réduction collective du temps de travail et productivisme

Un mariage de (dé)raison ?

Citoyenneté & Participation

: lien consultable ou téléchargeable

TABLE DES MATIÈRES

Introduction : un cadre historique et conceptuel multiforme 05

I. Fin du XIXe – 1975 : la RCTT au cœur de l'acquis social belge 08
   A. La lutte sociale pour la redistribution des gains de productivité 08
   B. Le contrecoup : l'intensification du travail 11

II. 1975 – 2008 : stagnation et « réorganisation » du temps de travail 13
   A. Bras de fer européen et sortie de crise… vers le bas 13
   B. Le tout à la compétitivité et interventionnisme d'État 15
   C. Le temps partiel : outil de réduction individuelle du temps de travail 18

III. 2008 – 2022 : individualisation et fragmentation du temps de travail 21
   A. Nouveaux mots d'ordre : aménager et allonger son temps de travail 21
   B. Tout sauf une RCTT : la politique du « plein emploi » à la belge 24
   C. Plus de jobs, à quel prix pour les travailleurs ? 27
   D. Nouvelles transformations du modèle d'organisation du temps de travail ? 30

Conclusions : vers une RCTT de la décroissance ? 32

INTRODUCTION : UN CADRE HISTORIQUE ET CONCEPTUEL MULTIFORME

La réduction collective du temps de travail (RCTT) est-elle devenue un projet politique irréaliste en Belgique ? L'accord mou du gouvernement actuel sur le droit à la semaine de quatre jours *sans réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaire* semble constituer l'incarnation parfaite du blackboulage politique de la lutte sociale et syndicale pour une RCTT. Pourquoi la revendication d'une diminution collective des heures de travail sans perte de salaire est-elle devenue inaudible auprès de nos représentants, tous bords confondus (ou presque) ? Pour comprendre ce blocage, il est essentiel de cerner la place et l'évolution du temps de travail comme objet de lutte dans l'histoire récente des rapports de force politiques, sociaux et économiques en Belgique. C'est tout l'objet de la présente analyse.

Dès la seconde moitié du XIXe siècle, la réduction collective du temps de travail (RCTT) constitue un élément clé de la lutte ouvrière belge.[1] Pour reprendre les propos de Karl Polanyi[2], la maîtrise du temps de travail par les travailleurs peut être envisagée comme une forme de *décommodification*[3] du travail, les heures de travail étant déterminées en dehors du marché et transformées en un objet de délibération politique.[4] En Belgique, les prémices de cette politisation remontent à 1843 lorsqu'un rapport de la Commission d'enquête parlementaire sur « la condition des classes ouvrières et sur le travail des enfants » propose, en vain, de limiter la journée à 12h30 de travail effectif.[5]

Jusqu'au début de la Seconde Guerre mondiale, la mobilisation croissante des travailleurs des bassins miniers et sidérurgiques en Belgique a ouvert la voie à l'acquisition de droits sociaux et à la construction d'un espace de négociation collective autour du temps de travail, avec notamment l'obtention du repos dominical en 1905 et de la journée de huit heures en 1921. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, l'intégration du temps de travail (et du salaire) au sein du débat public a inévitablement exposé ces deux questions au débat idéologique qui opposait la pensée libérale capitaliste à l'extension du modèle de l'Union soviétique. C'est ainsi qu'en Belgique, le Pacte social de 1944 qui institue un modèle de négociation collective en échange de la paix sociale, tient la croissance économique pour principe fondamental, et ce dans une perspective de partage équitable des richesses entre travailleurs et employeurs.[6] En plus d'être appréhendée comme

1 Neuville J., *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps*, volumes 6 et 7 de l'Histoire du mouvement ouvrier en Belgique, Éditions Vie Ouvrière : Bruxelles, 1981.

2 Karl Polanyi était un économiste et chercheur à l'université Columbia à New York, spécialiste de l'histoire et de l'anthropologie économiques, et reconnu pour son livre *La Grande Transformation* (Boston : Beacon Press, 1957).

3 Le processus de décommodification correspond au fait d'enlever la qualité de simple marchandise aux biens et aux services publics (par exemple la santé et l'éducation) ou à d'autres activités (comme le travail), et donc de les sortir de la logique marchande en vue de les faire rentrer dans le débat démocratique et les rendre accessibles au plus grand nombre à titre de droits collectifs ou universaux.

4 Polanyi K., *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Boston: Beacon Press, 1957, p. 157.

5 Enquête sur la condition des classes ouvrières et sur le travail des enfants, Bruxelles : Commission instituée par arrêté Royal du 7 septembre 1843, 1848, 544 p.

6 Bolly B., « Les Accords Interprofessionnels et la Concertation sociale en Belgique de 1945 à 1990, D'autres Repères », *FAR*, revue de la Form'Action André Renard, 2010, p.1. Ce pacte social a été négocié pendant la guerre par le Comité patronal-ouvrier et a été consacré par un arrêté-loi. En plus d'instaurer un système de concertation sociale paritaire entre travailleurs et patronat, il assure un système complet de sécurité sociale fondé sur la solidarité et prévoit une intervention dans le régime salarial en vue de l'améliorer (« Les salaires corsetés au nom de la compétitivité », *L'autre info*, n°, 21 août 2015, [en ligne :] http://www.carhop.be/images/InfoCSC15.pdf, consulté le 31 octobre 2022).

une source d'émancipation et de bien-être pour les travailleurs, la réduction collective du temps de travail (RCTT), avec l'augmentation des salaires (directs ou socialisés), apparaît donc également comme un outil essentiel de distribution des fruits de la croissance au profit des travailleurs.[7]

Dans la plupart des pays occidentaux, la RCTT a donc été historiquement rattachée à la nécessité d'une croissance économique. Plus précisément, selon le paradigme *croissanciel*[8], les gains de productivité réalisés par les entreprises permettent de diminuer le temps de travail tout en augmentant la production. Par ailleurs, la RCTT, dans la mesure où elle fait naître la nécessité de réorganiser le travail au sein des entreprises, peut elle-même constituer un facteur d'augmentation de la productivité.[9] La déclaration commune sur la productivité de 1954 par laquelle le patronat et les syndicats belges se sont engagés à coopérer pour garantir une augmentation de cette dernière illustre bien l'idée de faire graviter l'évolution des conditions de rémunération et de temps travail autour des capacités productives des entreprises :[10]

> *Faute de pouvoir lutter contre la concurrence étrangère qui se fait sentir aussi bien sur notre propre marché que sur les marchés extérieurs, nos ventes diminueront, entraînant la chute de nos productions et l'extension du chômage.*
> *Par contre, si nous accroissons notre productivité, si nous diminuons les prix de nos produits et améliorons leur qualité, nous vendrons plus facilement. Les consommateurs achèteront plus et mieux avec le même argent : autrement dit, ils élèveront leur niveau de vie. Nous pourrons aussi exporter davantage. Nos entreprises produiront plus et se développeront ; elles donneront plus d'occasions de travail ; le chômage technologique ou général diminuera. (...)*
> *L'accroissement de la productivité sera recherché avec la volonté d'avantager l'économie générale du pays. Les fruits de cet accroissement doivent revenir dans une mesure équitable à l'entreprise, aux travailleurs et aux consommateurs.*[11]

La défense d'un haut taux de productivité comme argument pour résorber le chômage peut sembler paradoxale. Comme l'a démontré Michel Husson[12], sur le long terme le taux d'emploi ne dépend pas uniquement de la croissance du PIB (soit l'évolution de la quantité de biens et de services produits au sein d'un pays en un an) ni seulement de la progression de la productivité horaire (soit l'évolution de la quantité de biens et de services produits par heure de travail). Il repose plutôt sur l'évolution relative entre ces deux taux et le temps de

7 Bosch G., Lehndorff S., « Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations », *Cambridge Journal of Economics*, 2001, vol. XXV, pp. 209, 215.
8 Le paradigme croissanciel correspond à « l'infrastructure matérielle, institutionnelle, et mentale au sein de laquelle la croissance économique est conçue comme nécessaire, bonne et indispensable » (Parrique T., « The Political Economy of Degrowth », *Université Clermont Auvergne - Stockholm University*, 2019, p. 43).
9 La plupart des exemples historique de diminution du temps de travail témoignent des gains de productivité quasi-systématiques associés aux réorganisations du travail qui s'en sont suivies (*ibid.* ; Golden L., *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, Geneva, ILO, 2012, [en ligne :] http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf, consulté le 31 octobre 2022).
10 *Déclaration commune sur la productivité*, Bruxelles : Fédération des industries des employeurs de commerce, banques et assurances, Fédération générale du travail, Confédération des syndicats chrétiens, Comité d'orientation, Conseil des fédérations industrielles d'Europe, 1954, 20 p.
11 *Ibid.* (mis en italique par nous).
12 Michel Husson était un économiste et statisticien marxiste français.

travail moyen presté par les travailleurs.[13] Husson observe que la croissance de la productivité horaire suit une trajectoire proche de celle du PIB. Si le taux de croissance du PIB est plus important que le taux de croissance de la productivité, alors il y a création d'emplois, pour autant que le temps de travail moyen reste constant. Par contre, si c'est le taux de productivité qui augmente plus vite que la quantité produite, alors le chômage augmente !... *sauf à diminuer le temps de travail*.

Dit plus simplement, si une entreprise produit un peu plus en beaucoup moins de temps, notamment grâce au progrès technique, il est nécessaire qu'elle diminue le nombre d'heures travaillées par employé pour maintenir à l'emploi l'ensemble de ses travailleurs. Garant d'un mieux-être pour les travailleurs et d'une augmentation de la part salariale sur les richesses, la réduction collective du temps de travail est donc également appréhendée dès la fin du XIXe siècle comme un facteur essentiel de création d'emplois et d'une meilleure répartition de l'emploi disponible.[14]

C'est ce cadre conceptuel de la RCTT, fondé sur la perspective d'une croissance constante du PIB et du taux de productivité, qui s'est imposé dès le début du XXe siècle au sein des pays industrialisés (Chapitre I). Dans le premier chapitre, nous aborderons la période qui s'étend de la fin du XIXe jusque dans les années 1970. À cette période correspond l'institutionnalisation de la négociation collective en Belgique et la construction du modèle social de redistribution des richesses issues de la croissance. La réduction collective du temps de travail constitue alors un objet de lutte social majeur dans la répartition de la valeur entre travailleurs et patronat. Suite aux crises énergétiques et financières suivant les chocs pétroliers des années 1970, ce modèle social a ensuite été complètement bouleversé et transgressé (Chapitre II). Nous verrons dans le deuxième chapitre qu'à partir des années 1980, l'explosion du chômage a renversé le rapport de force de la négociation collective et a entraîné une nouvelle conception du temps de travail et de son organisation. Il ne s'agit plus de le réduire mais de le rendre flexible, et ce sous l'impulsion de l'intégration économique européenne et du mantra néolibéral de la compétitivité. À l'issue de cette période, on peut se poser la question suivante : quarante ans plus tard, au vu des urgences socio-écologiques du XXIe siècle, ce modèle social est-il toujours pertinent ? (Chapitre III) Le troisième et dernier chapitre explore les dernières tendances et les évolutions futures du temps de travail en Belgique. Face à l'essoufflement, et surtout à l'insoutenabilité manifeste, du modèle croissanciel, il sera question d'interroger le lien de dépendance inconditionnel posé entre la réduction du temps de travail et l'exigence productiviste. Dans cette perspective, une remise en question plus large du travail, de son sens et de son organisation se révélera également nécessaire, ce qui sera succinctement énoncé en conclusion.

13 Husson M., « Soixante ans d'emploi », in Ires (sous la direction de), *La France du travail*, Paris: Les éditions de l'atelier, 2009, p. 26.

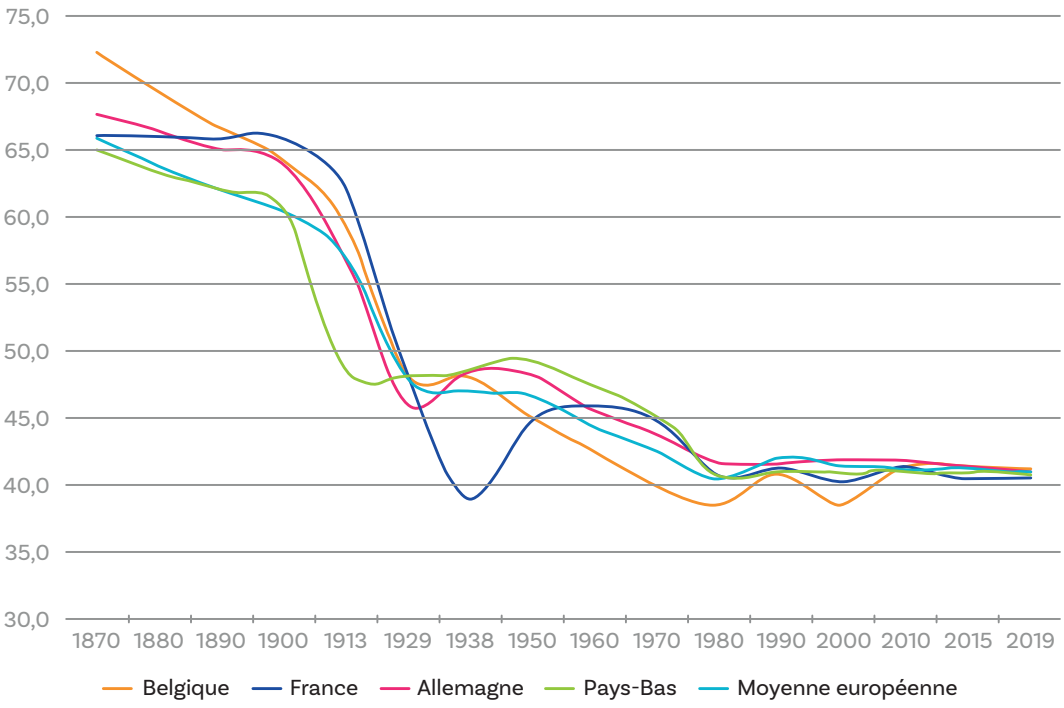
14 Voy. par exemple : *Le Peuple. Organe quotidien de la démocratie socialiste*, numéro spécial, 1er mai 1890, p. 1 ; Hicks J., *Value and Capital*, Oxford, 1946, p. 301 ; Whitley J. D., Wilson R. A., « The impact on employment of a reduction in length of the working week », *Cambridge Journal of Economics*, 1986, vol. X, pp. 43-59 ; Husson M., « Unemployment, working time and financialisation: the French case », *Cambridge Journal of Economics*, 2013, pp. 1-19.

I. FIN DU XIXe – 1975 : LA RCTT AU CŒUR DE L'ACQUIS SOCIAL BELGE

A. La lutte sociale pour la redistribution des gains de productivité

Dès la fin du XIXe siècle et jusque dans les années 1980, les gains spectaculaires de productivité ont été redistribués aux travailleurs autant sous la forme d'augmentation de salaires que via une succession de réductions conventionnelles du temps de travail.[15] C'est ainsi qu'en Europe, la disponibilité temporelle totale du travailleur des débuts de la révolution industrielle s'est vue progressivement maîtrisée et drastiquement réduite (graphique 1).[16] Par exemple, en Belgique, on comptabilise une baisse du temps de travail annuel moyen de près de 650 heures entre 1955 et 2015 (sachant que cette diminution s'est essentiellement réalisée avant les années 1980) (graphique 2). Cette baisse a également contribué à la création d'emplois à un taux suffisant pour absorber l'accroissement constant de la force de travail et préserver le quasi plein emploi au sortir de la Seconde Guerre mondiale jusqu'au milieu des années 1970, soit durant les Trente Glorieuses.[17]

Graphique 1. Le nombre historique d'heures de travail hebdomadaires des employés à temps plein (comparatif d'une sélection de pays européens)



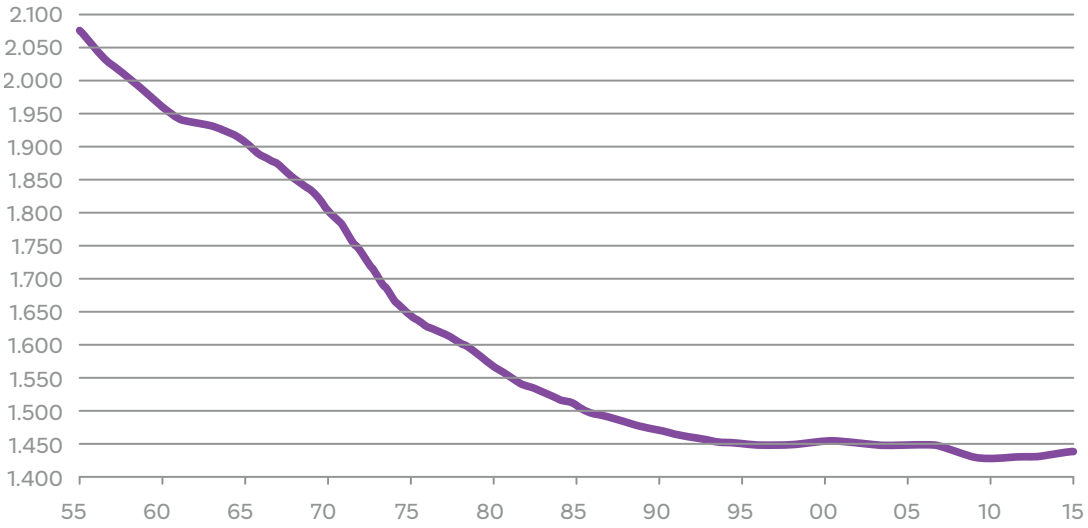
Source : Jusqu'en 1980: Huberman M., Minns C., « The times they are not changing: Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000 », Explorations in Economic History, vol. XLIV, n° 4, 2007, pp. 538-567 ; Depuis 1980 : Eurostat, average number of normal working hours per week, employed persons, full time.

15 Au sein des pays industrialisés (États-Unis, Japon, Allemagne, France et Royaume-Uni), entre 1870 et 1992, le temps de travail décroît jusqu'à la moitié (entre 36 % et 50 % de réduction), l'augmentation de la productivité horaire se situe entre 919 % et 4352 %, et la croissance du PIB entre 502 % et 2632 % (Bosch G., « Working Time Reductions, Employment Consequences and Lessons from Europe », in Golden L. et Figart D.M. (sous la direction de), *Working Time, International Trends, Theory and Policy Perspectives*, Londres et New York: Routledge, 2000, pp. 177–211).

16 Valenduc G., Vendramin P., *La redistribution collective du temps de travail. Qualité de vie, création d'emplois et réduction des inégalités*, Chaire Travail-Université (UCL-CIRTES), juillet 2017, p. 5.

17 Pour une analyse plus détaillée, voy. : Husson M., « Unemployment, working time and financialisation », *op. cit.*, p. 5.

Graphique 2. Temps de travail annuel moyen – salariés – en heure/an (Belgique)



Source : ONEM – statistique des inscriptions auprès des bureaux de placement comme demandeurs d'emploi ou non des chômeurs complets demandeurs d'allocations jusqu'en 1999 – statistique des paiements en tant que chômeurs complets indemnisés à partir de 2000.

Il est cependant fondamental de préciser que ce n'est pas de façon automatique et graduelle, « au fil » de l'augmentation de la productivité, que le temps de travail moyen a diminué. En effet, ce que la théorie susmentionnée et les graphiques ne montrent pas, c'est que le temps de travail a plutôt évolué à la baisse par phases, et ce essentiellement grâce aux positions de force acquises par les syndicats et les partis ouvriers au gré des conflits sociaux opposant le patronat et les travailleurs.[18] L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) observe d'ailleurs qu'au sein des pays où la négociation collective est la plus développée, le temps de travail moyen diminue plus rapidement.[19] Plutôt qu'une évolution logique ou naturelle suivant une loi économique, la diminution du temps de travail jusque dans les années 1980 s'est réalisée en Belgique et dans les économies occidentales à grands coups de grèves et de négociations collectives houleuses.[20]

Ainsi, l'écrasante majorité des acquis sociaux en termes de réduction du temps de travail (RTT) s'est réalisée dès le début du XX^e siècle jusque dans les années 1970, avec comme avancée pionnière majeure la loi de 1921 des huit heures journalières de travail. Tout au long de cette période, la diminution du temps de travail est essentiellement envisagée et promue par le mouvement ouvrier et les syndicats comme un vecteur de bien-être et de renforcement du lien social,[21] comme l'illustre la revendication des « trois fois huit » (huit heures de travail, huit heures de loisirs et huit heures de repos). Les principaux arguments alors avan-

18 Hermann C., *Capitalism and the Political Economy of Work Time*, Londres et New York: Routledge, 2015, p. 186.

19 OECD, *Employment Outlook*, Paris: OECD, 1998, p. 167.

20 Le Conseil national du travail, fondé en 1952, et ce que l'on nomme aujourd'hui le « groupe des 10 », rassemblant cinq représentants syndicaux et cinq représentants patronaux, constituent les deux espaces où ont été et sont traditionnellement négociés les accords interprofessionnels, soit les accords qui concernent les salaires mais aussi les conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé. En 1955, est par exemple conclu un accord interprofessionnel sur la réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail, négocié dans la perspective de passer graduellement de 48 à 45 heures de travail par semaine.

21 Neuville J., *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps*, Bruxelles : Éditions Vie ouvrière, 1981, partie I : Les 12 heures et le glissement vers les 10 heures, p. 39.

Évolution du temps de travail en Belgique (1843 – 2017)

1843

Enquête parlementaire sur la condition des classes ouvrières et sur le travail des enfants.

1864

Revendication de la journée de 8 heures par l'Association internationale du Travail.

1886

Insurrection populaire (essentiellement dans les bassins industriels wallons).

1889

Réglementation belge limitant le travail des enfants et la durée de la journée de travail (à douze heures) pour les jeunes de douze à seize ans. Interdiction du travail de nuit pour les garçons de moins de 16 ans et pour les femmes de moins de 21 ans.

1905

Loi instaurant le repos dominical.

1909

Limitation de la journée de travail à neuf heures dans les charbonnages.

1919

- Proclamation par la première convention de l'Organisation internationale du Travail de la journée des huit heures et de la semaine des 48 heures.
- En Belgique, mouvement de grève dans les charbonnages et la métallurgie et revendications portées par les syndicats pour le doublement des salaires, la liberté d'association, la journée des huit heures et la semaine des 48 heures.
- Mise en place des commissions paritaires (nées du conflit portant essentiellement sur la durée du temps de travail).

1921

Loi consacrant la journée des huit heures et la semaine des 48 heures (déjà acquises dans certains secteurs d'activité) et loi garantissant la liberté d'association.

Années 1930

Récession économique entraînant une rapide hausse du chômage, suscitant des réflexions autour de la semaine des 45, voire des 40 heures.

1936

- Grève générale dans les centres industriels belges.
- Loi instaurant la semaine de congés payés.
- Passage à 40 heures par semaine dans certains secteurs.

1945-47

Loi instaurant la 2e semaine de congés payés

1950

Institution des 10 jours fériés payés.

1955-56

- Première utilisation du mécanisme des commissions paritaires pour fixer la durée du travail par secteur.
- Loi instaurant la semaine de 5 jours.
- Loi instaurant 12 jours de congés payés.

1964

Loi portant à 45 heures la semaine de travail.

1966

Loi instaurant la 3e semaine de congés payés.

1973-78

- Loi instituant la semaine des 40 heures de travail par semaine.
- Loi instaurant la 4e semaine de congés payés.

1999

Institution de la semaine des 39 heures.

2001-03

Loi instituant les 38 heures de travail par semaine.

2017

« Loi Peeters » instaurant l'annualisation et la flexibilisation du temps de travail et réintroduisant, se faisant, la semaine de 40 heures, voire plus.

Dufresne A., Bauraund B., « La Loi Peeters et la marchandisation du temps », Analyse, Bruxelles : Econosphères, 20 février 2017, [en ligne :] https://www.econospheres.be/La-Loi-Peeters-et-la, consulté le 11 août 2022.

cés par le monde patronal contre cette avancée sociale font étonnamment écho aux discours libéraux actuels : l'entrave à la liberté (individuelle) de travailler, le découragement de l'investissement et de l'initiative, la perte de capacité concurrentielle face aux autres économies exportatrices, etc. [22]

Cette affiche de la Commission syndicale de Belgique illustre les "trois fois huit" (8 heures de travail, 8 heures de loisir, 8 heures de repos) – Affiche de Charles Van Roose publiée par la Commission syndicale de Belgique (entre 1914 et 1937). Institut Emile Vandervelde

B. Le contrecoup : l'intensification du travail

Aux commencements de la révolution industrielle, la force de travail était exploitée de façon extensive (et non intensive), c'est-à-dire en faisant prester aux travailleurs le plus d'heures possible. [23] L'extension des heures de travail constitue le premier moyen pour le capital de produire de la survaleur, soit la richesse tirée du travail réalisé « en trop » par le travailleur par rapport à la quantité de travail nécessaire aux besoins de ce dernier (le surtravail). [24] Avec la mise en place d'une limite légale au temps de travail à la fin du XIXe siècle et sa subséquente diminution tout au long du XXe, le patronat s'est vu dans l'obligation de se concentrer sur le second mode de création de survaleur : l'intensification du travail, soit les contraintes du rythme de travail auquel les salariés sont soumis. [25] Ainsi, l'augmentation de la productivité du facteur travail [26] pourrait même être interprétée comme une stratégie déployée par les entreprises pour *contrebalancer* leur perte de contrôle absolu sur le temps de travail presté par les salariés. [27]

22 Vanvelthem L., « Le temps de travail en Belgique durant le "long XIXe siècle" (1800-1914) », Analyse de l'IHOES, no 159, 20 octobre 2016, [en ligne :] http://www.ihoes.be/PDF/Analyse_159_Temps_travail_1.pdf, consulté le 25 août 2022.

23 Voy. par exemple : Deutschmann C., *Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten der deutschen Industrie bis 1918*, Francfort, New York, 1985.

24 Durand J-P., « I. Théorie de l'exploitation », in Durand J-P. (sous la direction de), *La sociologie de Marx*, La découverte, 2018, pp. 9-31.

25 Hermann C., *op. cit.*, p. 191.

26 Tout au long du XXe siècle, les gains de productivité du facteur travail (via l'intensification du travail) ont été plus importants que les gains de productivité du facteur capital (qui dépendent des moyens de production) (Dupret X., « Une jeunesse en dépréciation salariale », Analyse, Bruxelles : Gresea, 18 janvier 2011, [en ligne :] https://gresea.be/Une-jeunesse-en-depreciation-salariale, consulté le 10 aout 2022).

27 Hermann C., *op. cit.*, p. 191.

Les facteurs les plus importants ayant contribué à l'intensification du travail sont sans nul doute l'introduction du management scientifique [28] et la mécanisation de la production déployée dès la fin du XVIIIe siècle. [29] Le modèle de l'usine de production évolue ainsi vers toujours plus de fragmentation, de division, de standardisation et d'automatisation du travail, permettant la maximisation de la production par unité de temps. [30] Il a également permis non seulement le découplage du temps de travail individuel des heures de fonctionnement de l'usine (grâce au travail au shift), mais aussi l'établissement d'une stricte séparation entre le temps de repos et le temps de travail. Dès « l'origine », les RCTT se sont donc vues accompagnées par des mécanismes d'intensification du rythme de travail.

Pour garantir aux rentiers une survaleur dans le nouveau contexte d'une productivité galopante, il s'est dès lors agi d'*augmenter la quantité produite*. C'est ainsi qu'en Europe durant la période de l'après-guerre, le temps économisé pour la production de chaque bien a été largement compensé par la multiplication du nombre de biens produits grâce aux nouveaux modes de production de masse. [31] Cette stratégie « volume » s'est concrétisée dans le modèle fordien essentiellement fondé sur la production standardisée de masse, des prix bas, et des hausses de salaires et de temps libres promus à la consommation. [32]

En Belgique, les réductions conventionnelles du temps de travail constituent la cause principale de la baisse du temps de travail moyen des salariés acquise avant 1980. D'autres facteurs ont toutefois contribué à la diminution du temps de travail moyen de tous les travailleurs. On retrouve à titre d'élément majeur la diminution de la proportion de travailleurs indépendants au sein de la force de travail totale (de 28 % en 1955, elle passe à 16 % en 1980), essentiellement provoquée par le recul accéléré de l'emploi agricole. [33] En effet, la mondialisation et l'industrialisation de la production alimentaire, entraînées par le développement du transport de masse et la mécanisation de l'activité agricole, font diminuer le besoin en main-d'œuvre agricole en Belgique tout en faisant reposer cette production sur une consommation toujours plus importantes d'énergies fossiles. [34] Cette évolution structurelle de l'emploi a inévitablement entraîné une baisse du temps de travail annuel moyen (de 650 heures), indépendants et salariés confondus, le temps de travail moyen étant plus important non seulement chez les indépendants (par rapport aux salariés) mais aussi au sein du secteur agricole

28 Soit, la division standardisée des tâches auxquelles sont attribuées un temps de travail précis (Taylor F. W., *Scientific management*, New York et Londres : Routledge, 1947).

29 Bosch G., Lehndorff S., *op. cit.*, p. 215.

30 En Belgique, à partir des années 1960, les investissements étrangers donnant accès à ce progrès technique et l'extension corrélative de l'emploi se sont surtout réalisés en faveur du développement des secteurs de la chimie et de l'automobile en Flandre et au détriment de l'industrie vieillissante d'extraction et sidérurgique wallonne (Simar L., *75 ans d'histoire économique de la Wallonie (1945-2020)*, CESE Wallonie, mars 2021).

31 Hermann C., *op. cit.*, p. 191.

32 Boyer R., Freyssenet M., « La stratégie "volume" et le modèle fordien », in *Les modèle productifs*, Paris : La Découverte, 2000, pp. 50-62. À noter que la forte concentration et le rythme effréné des tâches induits de ces nouveaux modes de production ont eux-mêmes justifié la nécessité d'introduire des périodes de repos (journalières, hebdomadaires et annuelles) au bénéfice des travailleurs afin de maintenir un haut niveau de productivité (Bosch G., Lehndorff S., *op. cit.*, p. 215).

33 Defeyt P., « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes », Analyse, Sombreffe : Institut pour un Développement Durable, janvier 2016, p. 3.

34 Pour aller plus loin, voy. par exemple : Woodhouse P., « Beyond Industrial Agriculture? Some Questions about Farm Size, Productivity and Sustainability », *Journal of Agrarian Change*, 2010, vol. X, n°3, pp. 437–453. Cette tendance s'est par ailleurs imposée dans l'ensemble du secteur industriel.

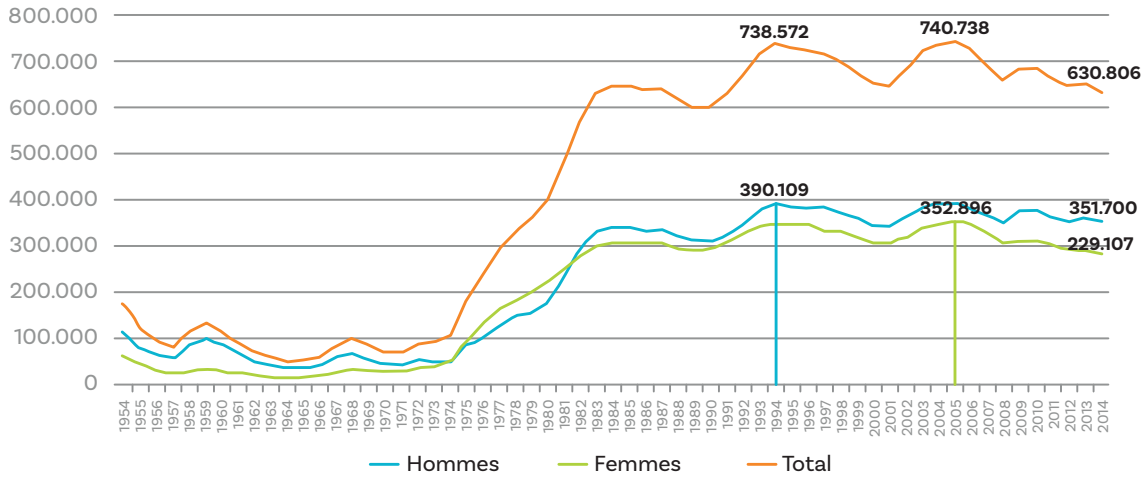
(comparé aux autres secteurs).[35] Comme le confirmeront les chapitres suivants, les évolutions du temps de travail moyen s'opèrent donc également en fonction de l'évolution structurelle de certains statut professionnels, secteurs et métiers.

II. 1975 – 2008 : STAGNATION ET « RÉORGANISATION » DU TEMPS DE TRAVAIL

A. Bras de fer européen et sortie de crise… vers le bas

Dès la fin des années 1970, les courbes descendantes du temps de travail moyen en Belgique (et dans le reste de l'Europe occidentale) s'affaissent et finissent pas s'aplanir et atteindre une quasi-stagnation à partir des années 1990 jusqu'à aujourd'hui. Quels sont les éléments déclencheurs d'une telle stagnation du temps de travail moyen ? Les chocs pétroliers de 1973 et de 1978 et la stagflation[36] qui s'en est suivie font bondir le nombre de personnes au chômage (graphique 3). Dans ce contexte de crise économique et sociale, un véritable bras de fer s'engage alors au sein de la communauté économique européenne entre les représentants syndicaux et le patronat.

Graphique 3. Évolution du chômage indemnisé selon le genre – de 1954 à 2014 (Belgique)



Source : ONEM – statistique des inscriptions auprès des bureaux de placement comme demandeurs d'emploi ou non des chômeurs complets demandeurs d'allocations jusqu'en 1999 – statistique des paiements en tant que chômeurs complets indemnisés à partir de 2000.

Conscients de la nécessité d'intervenir à un niveau supranational (et donc, européen) et forts d'un renforcement de leurs bases, de nombreux syndicats à travers l'Europe entament au tournant des années 1970 un mouvement d'uni-

35 Woodhouse P., *op. cit.*
36 Une croissance économique très faible et un important chômage, associés à une hausse générale des prix.

fication.[37] Malgré plusieurs dissensions entre les différentes organisations syndicales,[38] la Confédération européenne des Syndicats (CES) est créée en 1973 et compte déjà à la fin de la décennie 31 syndicats affiliés issus de 18 pays, représentant ainsi près de 40 millions de travailleurs et travailleuses.[39] La volonté de la CES d'être un syndicat de lutte et non uniquement de représentation se concrétise pleinement à la veille des premières élections européennes de 1979 et s'incarne alors dans un programme d'action ambitieux adopté à l'unanimité. La réduction collective du temps de travail au niveau européen (sans perte de salaire) figure à titre de priorité parmi les revendications de la CES, cette dernière comptant bien la faire adopter aux forces politiques progressistes en course. Appréhendée jusque-là comme un facteur d'amélioration des conditions de travail et de vie par les syndicats, la RCTT devient également un outil de lutte contre le chômage et de planification du plein-emploi.[40] Adoptée au niveau européen, la RCTT serait créatrice d'emplois selon une grande partie de la gauche et permettrait donc une répartition plus équitable de l'emploi disponible ainsi qu'une diminution des dépenses publiques liées au chômage tout en évitant le dumping social.[41] Par-là, elle rehausserait le pouvoir d'achat et contribuerait à la relance économique.[42]

Si la RCTT gagne la sympathie de certains États européens au niveau national, dont la Belgique, à la fin des années 1970, elle rencontre au niveau européen des obstacles qui auront raison de la lutte menée par la CES. En effet, les efforts déployés par la Confédération jusqu'au milieu des années 1980, incluant manifestations, grèves européennes et rencontres avec les élites politiques et économiques au niveau communautaire, ne mènent qu'à de maigres résultats : une résolution très modeste et non contraignante sur le temps de travail adoptée par le Conseil des Affaires sociales des Communautés européennes le 22 novembre 1979 ainsi qu'une recommandation adoptée sans le Royaume Uni sur la réduction et l'aménagement du temps de travail en 1984.[43]

Outre les désaccords internes qui minent l'action syndicale européenne, cette dernière se heurte également à des obstacles externes dont, essentiellement, le lobbying patronal. En effet, face aux hausses de salaires et aux RCTT acquises jusqu'au milieu des années 1970, le patronat s'alarme de l'émergence d'un nouvel ordre politico-économique qui tournerait à son désavantage. Les crises énergétiques, monétaires et économiques de cette décennie marquent alors un tournant majeur dans la stratégie déployée par le patronat pour maintenir, tout

37 La perspective d'un élargissement de la communauté européenne à des pays où la gauche était forte (le Danemark par exemple) et la chute des régimes autoritaires en Europe méridionale (Grèce, Espagne, et Portugal) ainsi que la demande de ces pays d'adhérer aux CE ont fait grandir les espoirs de construire une Europe sociale. L'intégration des économies européennes et le pouvoir grandissant des multinationales sur les marchés européens ont également contribué à la définition d'un front syndical européen (Andry A., « La lutte oubliée du mouvement syndical pour une réduction du temps de travail en Europe à l'heure du tournant néolibéral », *Mouvement Social*, 2021, n°2, pp. 137-152).

38 Plusieurs points de discorde ont dispersé le mouvement syndical européen et ont partiellement amoindri son pouvoir d'influence dans les négociations au niveau européen : les divergences d'approches syndicales (contractuelle ou réglementaire, de mobilisation ou de concessions, etc.) mais aussi le refus de certains syndicats d'intégrer les syndicats communistes à la CES (*ibid.*, p.11 ; Groux G., Mouriaux R., Pernot J.-M., « L'européanisation du mouvement syndical : la Confédération européenne des syndicats », *Le Mouvement social*, 1993, n° 162, p. 57).

39 Andry A., *op. cit.*, p. 12.

40 Conter B., « Introduction : actualité de la réduction collective du temps de travail », *Dynamiques régionales*, n°10, Namur : Iweps, 2021, p. 6.

41 Andry A., *op. cit.*, p. 6.

42 *Ibid.*

43 Warlouzet L., « L'Europe occidentale face au choc de la globalisation. La solution de la CEE (1973-1985) », mémoire d'habilitation à diriger des recherches, Université de Rouen, 2015, pp. 95-99.

en le transformant, l'ordre économique capitaliste. Il oppose ainsi une résistance féroce aux revendications portées par le mouvement syndical européen et va même jusqu'à refuser de participer à certaines conférences tripartites sur la réduction du temps de travail organisée au niveau communautaire.[44] Le ton est donné lors de la conférence tripartite de 1975. L'Unice (le patronat européen) y exige « *purement et simplement l'arrêt des nouvelles politiques de distribution salariale en y indiquant clairement l'enjeu politique : les hausses salariales cumulées en Europe commencent à modifier la nature du régime politico-économique, dans plusieurs secteurs ces hausses dépassant en effet les gains de productivité engrangés. Comment dès lors rémunérer "correctement" le capital ?* »[45]

Pour résorber le chômage, il n'est dès lors pas question de réduire le temps de travail mais de le « réorganiser », c'est-à-dire de le rendre flexible (notamment via l'élargissement des heures d'activité des entreprises).[46] Au mieux, une réduction du temps de travail ne pourra être envisagée qu'avec la contrepartie d'une flexibilisation de la main-d'œuvre et de plus faibles augmentations de salaires de telle sorte à ne pas porter atteinte à la productivité des entreprises.[47] L'exemple de l'Allemagne montre cependant que ce type de compromis, passé durant les années 1980, sous-estime largement les gains de productivité générés par les RCTT, de telle sorte que sur les court et moyen termes, le taux de croissance des salaires ne suit plus le taux de croissance de la productivité. En d'autres termes, l'équilibre de répartition entre les gains de productivité et l'augmentation des salaires réels allemands a basculé en faveur des bénéfices des entreprises durant cette période.[48]

B. Le tout à la compétitivité et interventionnisme d'État

Les États membres des communautés européennes finissent par se ranger du côté du discours patronal : « *d'une logique de mieux-être social reposant sur un partage des fruits de la croissance, la priorité de nombreux gouvernements européens devient la compétitivité des entreprises qui implique une contention de la masse salariale et obère les possibilités de réduction du temps de travail.* »[49] Dès la fin des années 1970 et pendant la décennie suivante, le gouvernement belge entame de fait une politique qui annonce l'émergence de l'Europe néoli-

44 Andry A., *op. cit.*, p. 7.
45 Gobin C., « Verrouillage de la revendication salariale, transformation de la politique sociale en politique d'emploi, euro-syndicalisme et construction européenne. Bref retour sur 30 ans d'histoire contemporaine (1975-2005) », in Clasqin B., Friot B., « Employee's resources and social rights in Europe », *PIE-Peter Lang*, Bruxelles, 2012.
46 De plus, alors qu'il condamne « l'interventionnisme de l'État », l'Unice en appelle à « une politique d'aide à l'investissement des entreprises (à travers la réduction des charges sociales et l'augmentation des aides fiscales) présentées comme la garantie de création d'emplois » (Gobin C, *op. cit.*).
47 Gobin C., *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Bruxelles, Université libre de Bruxelles, 1996, pp. 461-519. De même, durant les années 1990, les travailleurs ne sont parvenus à maintenir la stabilité de leur rémunération réelle qu'en contrepartie de mesures d'intensification et de flexibilisation du travail bénéficiant largement aux entreprises (Taddei D., *Réduction de la durée du travail : une revue de la littérature*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998).
48 Bosch G., Lehndorff S., *op. cit.*, p. 228.
49 Conter B., *op. cit.*, p. 8.

bérale : mesures de flexibilisation du temps de travail[50], blocage des salaires, exonération de certains revenus du capital, réduction de l'impôt des sociétés, encouragement de la spéculation, introduction d'une norme légale de compétitivité[51] (consacrée ensuite dans la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité), exonération partielle pour investissements, favorisation fiscale des revenus d'action, etc.[52]

Avec l'Acte unique de 1986 et le Traité de Maastricht de 1992, la consécration de la liberté des capitaux et sa défense quasi inconditionnelle par les États membres provoque une plus forte dépendance au marché et accélère la compétition entre les économies européennes. Ces deux phénomènes jouent alors un rôle crucial non seulement dans l'affaiblissement des liens de solidarité de la classe ouvrière européenne mais aussi dans l'augmentation et la flexibilisation des heures d'exploitation au sein des entreprises implantées au sein du marché unique.[53]

Qu'advient-il de la négociation collective autour de la RCTT dans ce contexte ? Vers la fin des années 1970 en Belgique, les syndicats ne parviennent pas à faire passer leur revendication des 36 heures par semaine dans le cadre de concertation sociale interprofessionnelle de sorte qu'aucun compromis autour d'une nouvelle RCTT n'est trouvé. Le chômage de masse et la faible croissance ont en effet réduit leur pouvoir de négociation et renversé le rapport de force en faveur des entreprises. Par ailleurs, l'échec des négociations interprofessionnelles contribue à transformer radicalement le rôle de l'État dans le champ de la négociation collective.[54] En effet, de médiateur l'État passe au rôle d'instigateur voire de décideur à part entière, portant ainsi directement atteinte au principe d'autonomie (des relations professionnelles) entériné dans le Pacte social de 1944. Cette période de blocage des négociations interprofessionnelles marque également le début d'une plus grande décentralisation de la concertation sociale en Belgique.[55]

50 Par exemple, par un arrêté royal de 1987, le gouvernement belge permet aux entreprises de rendre flexible le temps de travail hebdomadaire en autorisant une dérogation au repos dominical dans le secteur de la distribution (« Arrêté royal du 3 décembre 1987 concernant l'occupation des travailleurs le dimanche dans le secteur de la distribution », *Le Moniteur belge*, 8 décembre 1987, pp. 18110-18111).

51 Cette norme salariale est déterminée par les interlocuteurs sociaux tous les deux ans et fixe la hausse salariale maximale autorisée hors indexation. Elle se fonde également sur un rapport du Conseil central de l'économie qui effectue un comparatif des salaires avec les pays voisins. La marge doit être réduite en cas « d'écart salarial » (avec les pays voisins) important sur les deux années précédentes. En cas de désaccord, c'est l'État qui fixe cette marge. Comme nous le verrons plus loin, ce n'est qu'à partir de 2010 que ce mécanisme s'est vu appliqué de manière contraignante.

52 Pour plus de détails, voy. : Bauraind B., « Septante ans de distribution conflictuelle des richesse en Belgique », *Gresea Echos*, 2019, n°97, [en ligne :] https://gresea.be/Septante-ans-de-distribution-conflictuelle-des-richesses-en-Belgique#nh9, consulté le 5 août 2022 ; Dufresne A., *ibid.* ; Ceulemans E., Sheikh Hassan N., Maira M., Martinez E., Zune M., « Jobs, jobs, jobs oui… Mais lesquels ? », *Campagne TAM-TAM*, avril 2018, [en ligne :] https://www.econospheres.be/IMG/pdf/jobsjobsjobstamtam.pdf, consulté le 27 juillet 2022.

53 Hermann C., *op. cit.*, p. 179. Alain Madelin, ministre français des entreprises et du développement économique entre 1993 et 1995, affirme par ailleurs en 1992 : « le traité de Maastricht agit comme une assurance-vie contre le retour à l'expérience socialiste pure et dure » (Chalon-sur-Saône 4 septembre 1992).

54 Vanvelthem L., « Le temps de travail en Belgique depuis la fin de la Première Guerre mondiale », Analyse n°160, *IHOES*, octobre 2016, [en ligne :] http://www.ihoes.be/PDF/Analyse_160_Temps_travail_2.pdf, consulté le 5 aout 2022.

55 Faniel J., « Vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, 2018/3, n°163, pp. 17-26.

S'instaure ainsi un interventionnisme gouvernemental qui prétend autant pallier la paralysie des négociations que contribuer au « redressement économique et social » en Belgique.[56] Une première période de blocage des salaires est dès lors menée par le gouvernement avec, entre 1980 et 1986, trois sauts d'index et la limitation de la hausse salariale à 1 % en 1981. Ensuite, l'arrêté « 5-3-3 » de décembre 1982 prévoit que la limitation de la hausse salariale à 3 % appliquée en 1982 (et renouvelée à 2 % en 1983 et 1984) doit mener les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives de travail consacrant une réduction du temps de travail de 5 % et une embauche compensatoire de 3 %.[57] Cet arrêté illustre la façon dont les politiques belges d' « assainissement » économique soustraient en partie du champ de la négociation collective deux variables fondamentales du rapport salarial (le salaire et la durée du travail)[58] et « *repose[nt] très largement sur un transfert des revenus du travail (via une suspension partielle de l'indexation) vers l'entreprise dans un premier temps, puis en faveur de l'emploi, en 1983, à travers un programme de partage du travail* ».[59] Le succès de cette mesure se révèle cependant très limité et ne permet pas d'enrayer les chiffres du chômage qui se stabilisent à un niveau élevé.[60] Sous l'impulsion européenne de réduction du déficit budgétaire des États-membres (*cf. infra*), cet interventionnisme étatique va pourtant finir par se « normaliser » dans l'espace de négociation collective.[61]

Malgré les échecs de ces nouvelles politiques, les syndicats belges finissent par céder sous la pression des chiffres du chômage et des stratégies de réduction des coûts assumés par les entreprises : à partir de 1985, ils acceptent de déplacer le terrain de la négociation vers la flexibilisation des heures et la réorganisation du temps de travail.[62] Si la revendication d'une réduction généralisée du temps de travail n'est pas abandonnée par la FGTB, comme c'est le cas pour la CSC en 1985, elle reste cependant lettre morte jusqu'au tournant des années 2000 où la loi finit par acter les 38 heures semaines (déjà généralisées dans de

56 On retrouve à titre d'exemple le « Plan Dewulf » de 1979 consistant à octroyer des primes pour chaque création nette d'emploi aux entreprises qui acceptent d'adopter la semaine des 38 heures (avec des résultats très faibles). On pense également au « projet d'accord interprofessionnel » portant notamment sur la limitation des hausses des salaires proposée par le gouvernement Martens en 1980 (rejeté par les interlocuteurs sociaux). Le gouvernement a ensuite exercé une pression sur les différents interlocuteurs, ces derniers étant contraints d'aboutir à un accord interprofessionnel pour éviter la mise en application d'une loi sur la modération salariale (Arcq E., Piraux M., « L'accord interprofessionnel du 13 février 1981 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1981, vol. IX, n°914).

57 « Arrêté royal n° 181 du 30 décembre 1982 créant un Fonds en vue de l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi », *Le Moniteur belge*, 23 avril 1985, p. 5574.

58 Tuchszirer C., « Les politiques de partage et d'aménagement du temps de travail en Belgique », *Travail et Emploi*, 1993, n°55.

59 OCDE, *Études économiques 1984/85*, Belgique – Luxembourg, 1er décembre 1984, [en ligne :] https://www.oecd-ilibrary.org/economics/etudes-economiques-de-l-ocde-belgique-1985_eco_surveys-bel-1985-fr, consulté le 27 septembre 2022.

60 Autre exemple plus tardif, l'octroi en 1997 de réduction de cotisations sociales aux entreprises qui acceptent de diminuer le temps de travail en deçà des 38 heures par semaine ; ce programme dit « Vande Lanotte-Di Rupo » s'avère également peu efficace (Conter B., *op. cit.*, p. 11).

61 Depuis 1993, le Conseil européen définit annuellement les « grandes orientations de politiques économiques » à travers lesquelles l'UE exige des États membres un contrôle des salaires au nom de l'accroissement de la compétitivité et de la création d'emplois (Dufresne A., *op. cit.*).

62 Valenduc G., Vendramin P., *op. cit.*, p. 36. Si la revendication d'une réduction généralisée du temps de travail n'est pas abandonnée par la FGTB, comme c'est le cas de la CSC en 1985, elle reste cependant lettre morte jusqu'au tournant des années 2000 où la loi finit par acter les 38 heures semaines (déjà généralisées dans de nombreux secteurs).

nombreux secteurs).[63] La faible diminution du temps de travail comptabilisée à partir des années 1980 en Belgique s'explique donc par un autre facteur : l'émergence du travail à temps partiel.

C. Le temps partiel : outil de réduction individuelle du temps de travail

Déjà encouragé auprès des femmes pour palier un manque de main-d'œuvre dans les années 1960 et 1970,[64] le travail à temps partiel devient dans les années 1980 un outil de répartition (sur une base individuelle et non plus collective) du travail disponible. En d'autres termes, selon la nouvelle vision gouvernementale belge, sa généralisation permettrait l'accroissement de l'embauche. Avec les politiques d'activation des chômeurs débutées en 1982 (entendez, politiques de limitation des allocations et de l'accès au chômage), la promotion publique du temps partiel participe ainsi indirectement à une véritable redéfinition du chômage, ce dernier passant d'une compensation au « *risque encouru par les individus en participant au marché de l'emploi* » à une allocation « *donnée si et seulement si l'individu prouve qu'il fait tout son possible pour retrouver n'importe quel emploi* ».[65]

En clair, le contrôle des chômeurs ainsi que la dégressivité des allocations poussent ces derniers à accepter des emplois moins attractifs, dont le travail à temps partiel. En effet, si ce dernier est d'abord considéré comme atypique et méritant systématiquement une compensation,[66] sa généralisation pousse ensuite les pouvoirs publics à remplacer le dispositif initial par une formule plus restrictive et précaire (garantissant le maintien des droits et allocations de garantie de revenus uniquement pour les revenus les plus bas).[67] La promotion du temps partiel vise également à accroître le phénomène de flexibilisation de la main-d'œuvre dans une perspective de stimulation de la compétitivité des entreprises. En effet, avec l'essor du secteur des services au sein de l'économie belge, les entreprises privilégient ce type d'emploi, ajustable aux fluctuations de la demande et moins cher.[68]

L'augmentation du travail à temps partiel depuis les années 1950 connaît ainsi à partir des années 1980 une véritable accélération. Cette accélération explique quasiment à elle seule la baisse, certes moins importante qu'auparavant, de la durée de travail moyen de l'ensemble des salariés. Dès les années 1990 néanmoins, l'impact de cette accélération sur le temps de travail moyen est contrebalancé par l'augmentation du nombre moyen d'heures de travail pres-

63 Dufresne A., Bauraind B., « Que reste-t-il de la réduction collective du temps de travail ? », *Politique*, juin 2018, n°104, p. 42. Généralisant les 39 heures/semaine en 1999, loi finit par acter les 38 heures en 2003 (soit près d'un quart de siècle après la dernière réduction généralisée du temps de travail). Ce changement ne fait par ailleurs qu'aligner la loi sur une norme conventionnelle appliquée dans la plupart des secteurs depuis déjà plusieurs années (Conter B., *op. cit.*, p. 11).

64 Maruani M., « Part- Time Work in France: A Time of Crisis », in Klein M. (sous la direction de), *Part-Time Work in Europe*, Frankfurt am Main: Campus Verlag, 1997, pp. 70–80.

65 Ceulemans E., Sheikh Hassan N., Maira M., Martinez E., Zune M., *op. cit.*, p. 4.

66 En 1982, une mesure est prise pour permettre de compléter le revenu d'un temps partiel d'un complément d'allocations de chômage (*ibid.*, p. 7).

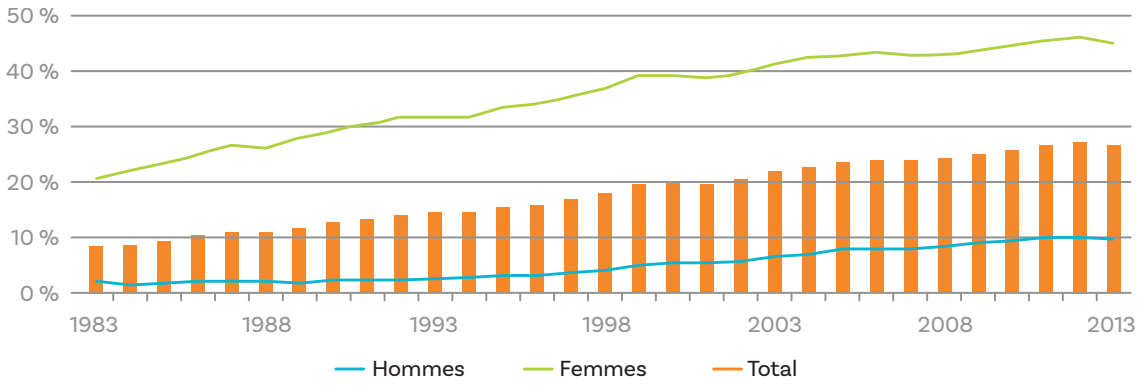
67 *Ibid.*

68 Le travail à temps partiel est en effet le premier régime de travail dont la durée peut être annualisée et dont les plages horaires peuvent être modifiées d'une semaine à l'autre (*ibid.*, p. 8).

tées par les travailleurs à temps partiel, en absolu comme en termes relatifs.[69] En conséquence, et malgré l'augmentation constante du nombre d'emplois à temps partiel, le temps de travail moyen de l'ensemble des salariés stagne depuis les années 1990.

En Belgique, comme dans la plupart des autres nations européennes, le travail à temps partiel a toujours concerné en majorité les femmes (graphique 4). Comme nous le verrons dans la partie suivante, cette réalité genrée relève rarement du choix libre des travailleuses concernées. De fait, défendu comme une solution idéale pour concilier responsabilités professionnelles et familiales, « *le choix d'un travail à temps partiel est principalement déterminé par la répartition des rôles entre les genres* ».[70]. En conséquence, la généralisation du temps partiel dans certains secteurs creuse les inégalités non seulement de revenus (directs et socialisés) mais aussi d'opportunités futures de travail entre les femmes et les hommes.[71] Ceci est d'autant plus vrai que les secteurs où le temps partiel est généralisé sont le plus souvent ceux offrant des emplois moins bien rémunérés (tels que le secteur non-marchand et celui des services aux personnes).[72]

Graphique 4. Évolution du pourcentage d'hommes et de femmes salariées occupés à temps partiel en Belgique (1983-2013) (à l'exclusion des emplois ALE et du travail intermittent)



Source : Tendances sur le marché du travail belge (1983-2013), STATBEL, 2015.

À partir des années 1980, l'évolution du temps de travail ne suit donc plus une logique linéaire et collective. Au contraire, dès cette période, la répartition du travail se fait de plus en plus inégale et individualisée : d'abord, entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas (le nombre de chômeurs ayant explosé et stagnant à un taux élevé), et ensuite, entre ceux qui travaillent beaucoup, voire

69 Defeyt P., *op. cit.*, p. 4.
70 de Spiegelaere S., Piasna A., *Le pourquoi et le comment de la réduction du temps de travail*, ETUI, 2020, p. 71.
71 Fagan C., « Gender and working time in industrialized countries », in Messenger J. C. (sous la direction de) *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, Londres et New York: Routledge, 2004, pp. 108-146 ; Moss P., Deven F., *Parental Leave: progress or pitfall?*, Vlaamse Gemeenschap, Brussels, 1999. Il est également un facteur de division et met ainsi à mal la cohésion et la solidarité au sein de la classe travailleuse.
72 de Spiegelaere S., Piasna A., *op. cit.*, p. 71.

trop,[73] et ceux (et surtout celles) qui travaillent peu d'heures.[74] La question n'est dès lors pas de savoir « *si le temps de travail devrait être réparti dans de nouvelles proportions – car c'est clairement ce qui se passe déjà [depuis une quarantaine d'années] – mais plutôt de déterminer les formes que cette répartition devrait prendre et à qui elle devrait bénéficier* ».[75]

Point de vue : les 35 heures/semaine, accalmie de l'ère néolibérale en France ?

Mobilisant l'exemple de la période des 35h/semaine en France (instaurée de 1997 à 2002), Michel Husson propose une réflexion critique sur la financiarisation[76] de l'économie française. Se faisant, il inscrit sa pensée à contrecourant du discours économique dominant qui défend une large dérégulation des marchés financiers et un « allègement des lourdeurs » administratives et redistributives du secteur public en vue de stimuler la compétitivité et la croissance de l'économie.[77]

Il observe tout d'abord que la hausse du chômage suivant la récession des années 1970 a fait basculer le rapport de force entre les travailleurs et le patronat au profit de ce dernier. S'en est suivi une diminution de la part salariale sur les revenus en vue de rétablir les taux de profits, cette diminution se traduisant par de plus faibles augmentations de salaires et une moindre réduction collective du temps de travail. Ainsi, pour Husson, ce qui caractérise en premier lieu le néolibéralisme, c'est la non-redistribution des gains de productivité au profit des salariés, faisant plonger la part salariale à un pourcentage plus bas que celui qui prévalait avant la période de récession.[78] Par ailleurs, et c'est la deuxième observation critique d'Husson sur le néolibéralisme, la part augmentée de profit n'a pas servi à financer plus d'investissements pour garantir une meilleure compétitivité, comme le défend pourtant le discours des économistes dits classiques, le taux d'investissement étant resté constant. Elle n'a donc fait que restaurer puis augmenter les parts de dividendes des actionnaires : en France, entre 1970 et 2008, les dividendes reversés par les entreprises sont passés de moins de 6 % à près de 13 % de la rétribution totale de leurs employés.[79]

Suivant ces observations, Husson suggère que le chômage massif en France à partir des années 1980 est la conséquence d'une réduction insuffisante du temps de travail. Il en veut pour preuve l'augmentation nette d'emplois observée durant la période des 35 heures (évaluée à 350 000 par

73 À cet égard, Christopher Hermann (économiste politique et conférencier à l'Université de Berkeley, spécialisé dans l'histoire du capitalisme) suggère : « *ce n'est pas l'individualisme du travailleur qualifié qui transforme la liberté de choisir ses heures de travail en une liberté de travailler plus longtemps, c'est le besoin du capital en surtravail* ». En effet, les nouvelles formes d'organisation du travail, par « projets » et fondées sur plus d'autonomie, ont pour effet d'augmenter la charge de travail et génèrent beaucoup de stress chez le travailleur (Hermann C., *op. cit.*, p. 193)

74 Conter B., *op. cit.*, p. 9. Cette répartition inégale s'est également vu accompagnée d'une intensification du travail. À l'augmentation des quantités produites inspirée du modèle fordien s'est ajoutée la diversification des modèles, ce qui a justifié la réorganisation du travail sur la ligne de production : la diversification des tâches et le travail en équipe ont permis au capital de faire porter la même quantité de travail sur les épaules d'un nombre plus restreint de travailleurs, permettant une production identique ou plus importante tout en réduisant les effectifs (Hermann C., *op. cit.*, p. 190-2).

75 Levy A., « Prometheus unwound: shorter hours for sustainable degrowth », in Victor P. A., Dolter B. (sous la direction de), *Handbook on growth and Sustainability*, Cheltenham (RU) et Northampton (USA): Edward Elgar Publishing, 2017, p. 313.

76 Le phénomène de financiarisation de l'économie renvoie à la mainmise grandissante des sociétés financières privées (fonds de pensions, compagnies d'assurances et fonds d'investissement) sur le fonctionnement de l'économie, poussant les entreprises à augmenter la valeur actionnariale et à se focaliser sur leurs activités principales tout en sous-traitant les activités à forte intensité de main-d'œuvre (Weil, D., *The Fissured Workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Harvard University Press, 2013).

77 Ce discours repose sur le travail de lobbying d'un nombre important de think tanks et d'entreprises de consultance (voy. par exemple : Servière S-F., « Les employeurs paient 47 % du modèle social français », *Fondation IFRAP*, 28 novembre 2022, [en ligne :] https://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/les-employeurs-paient-47-du-modele-social-francais, consulté le 21 mars 2023).

78 À noter qu'au début de la période de récession (entre 1975 et 1980), les salaires ont d'abord continué à augmenter, du fait d'un décalage d'ajustement à la situation de crise, ce qui a fait gonfler la part salariale sur les profits. Sur l'impact de la financiarisation sur la part salariale, voy. également : A. Vatan, « La baisse de la part salariale : reflet de la montée en puissance des investisseurs institutionnels ? », *La Lettre du CEPII*, n°396, février 2019 ; P. Dünhaupt, « The effect of financialization on labor's share of income », *Cambridge Journal of Economics*, 2016, vol. XXXI.

79 Husson M., « Unemployment, working time and financialisation », *op. cit.*, p. 11.

l'INSEE) [80] et la stagnation subséquente de l'emploi entre 2002 et 2005. Avec le contre-exemple des 35 heures, il remet en question le prêt-à-penser économique voulant que l'emploi soit principalement et nécessairement stimulé par la baisse des coûts du travail (peu qualifié). [81] De fait, ce type de politique économique, adopté en France (mais aussi en Belgique), a produit des résultats relativement faibles (*cf. infra*). Par exemple, en France la baisse du coût du travail entre 1994 et 1997 aurait seulement permis une création nette de 60 000 à 80 000 emplois. [82] Certain·e·s auteur·e·s mettent également en lumière les phénomènes de détérioration de la qualité des emplois créés et de déclassement des travailleurs qualifiés sous l'effet de ce type de politique : durant la même période, les emplois peu qualifiés à temps partiel et à durée limitée ont enregistré une progression importante tandis que les personnes peu qualifiées sont restées au chômage car évincées par des candidats surqualifiés pour ces postes et dans l'incapacité de trouver meilleure offre. [83]

Ainsi, le temps de travail constitue un outil mobilisé continuellement, notamment à travers le chômage, pour ajuster les disparités entre l'offre et la demande en travail, « *l'enjeu étant de déterminer non pas si mais comment il diminue* » [84] et surtout qui paye cette diminution.

III. 2008 – 2022 : INDIVIDUALISATION ET FRAGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A. Nouveaux mots d'ordre : aménager et allonger son temps de travail

En Belgique, depuis le début des années 2000, les négociations autour de nouvelles RCTT sont au point mort. Dans le même temps, le nombre de formules individuelles de réduction du temps de travail est en augmentation constante. Parmi ces formules, on retrouve d'une part, le travail à temps partiel (qui concerne plus d'un quart des salariés belges) [85], et d'autre part, le crédit temps, l'interruption de carrière et les congés thématiques (comme le congé parental). Ces trois

80 Pour de nombreux commentateurs, ces chiffres et leur confirmation par l'IGAS ont été censurés car ils allaient à l'encontre du narratif néolibéral voulant que l'emploi est essentiellement stimulé par une contraction des « avantages » sociaux et que les travailleurs français ne prestent pas autant d'heures que leurs voisins (voy. notamment : Bissuel B., « 35 heures : ce que dit le rapport secret de l'IGAS », *Le Monde*, 17 juillet 2016, [en ligne :] https://www.lemonde.fr/politique/article/2016/07/18/35-heures-ce-que-dit-le-rapport-secret-de-l-igas_4970978_823448.html, consulté le 22 mars 2023 ; Coq-Chodorge C., « Les inspecteurs de l'IGAS réhabilitent les 35 heures », *Médiapart*, 18 juillet 2016, [en ligne :] https://www.mediapart.fr/journal/economie/180716/les-inspecteurs-de-l-igas-rehabilitent-les-35-heures?, consulté le 22 mars 2023 ; Perrotte D., « 35 heures : le rapport non publié qui fait polémique », *Les Echos*, 18 juillet 2016, [en ligne :] https://www.lesechos.fr/2016/07/35-heures-le-rapport-non-publie-qui-fait-polemique-216309, consulté le 22 mars 2023).

81 La baisse du coût du travail engendrerait un effet d'augmentation du volume de la production. À cet effet volume s'ajoute l'effet de substitution entre le travail et le capital (comme les machines). Cette baisse est donc généralement focalisée sur les emplois peu qualifiés, et donc sur les tranches de salaires les plus basses, puisque ces emplois sont caractérisés par un facteur important de substitution avec le capital (Cahuc P., Carcillon S., *Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clefs de la réussite*, Etude, Institut Montaigne, mars 2014, [en ligne :] https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/Etude%20Alleger%20le%20cout%20du%20travail.pdf, consulté le 22 mars 2023). Mais la focale sur la baisse du coût des emplois peu qualifiés ne fait pas l'unanimité au sein de la pensée néolibérale (voy. par exemple : Koléda G., *Allégements du coût du travail : pour une voie favorable à la compétitivité française*, Paris : Presses des Mines, 2015).

82 Gafsi I., L'Horty Y. Mihoubi F., « Allégement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation », in Méda D. et Venna F. (sous la direction de), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris : La Découverte, 2004.

83 Gubian A., Ponthieux S., « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allégement du coût du travail », *Premières Informations et Premières Synthèses*, 2000, n°51-1 ; Turquet P., « Les allégements de cotisations sociales dans le cadre des politiques publiques d'emploi françaises : objectifs et conséquences », *Travail et Emploi*, 2002, n°90 ; Audric S., « La reprise de la croissance de l'emploi profite-t-elle aux non-diplômés ? », Document de travail de l'Insee, février 2001.

84 Husson M., « Unemployment, working time and financialisation », *op. cit.*, p. 9.

85 *Temps partiel parmi les salariés, selon le régime de temps partiel et le sexe (2017-2021)*, Statbel, 31 mars 2022, [en ligne :] https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-13, consulté le 12 octobre 2022.

derniers mécanismes permettent aux travailleurs d'aménager leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM. De 2000 à 2014, le nombre de travailleurs ayant eu recours à au moins une de ces formules a presque triplé, passant de 98 000 à 276 000 travailleurs.[86] Ces dispositifs concernent en majorité des travailleuses (68 % en 2014) et comptent également un nombre important de travailleurs et travailleuses en fin de carrière (au-delà de 50 ans, 18 % des femmes et 12 % des hommes y ont recours).[87]

L'idée sous-jacente de ces formules est que les travailleurs peuvent ajuster leurs heures à l'évolution de leurs besoins tout au long de leur vie. Cependant, on peut aussi considérer que ces modes d'aménagement du temps de travail sont plutôt articulés de telles sorte à accommoder la sphère privée à l'impératif « travail » : loin d'assurer un espace aux aspirations personnelles ou collectives des individus, ces dispositifs, tels le congé parental ou le crédit temps, permettent aux travailleurs et travailleuses tantôt de prendre soin d'un enfant ou d'un proche, comme à titre exceptionnel, tantôt d'améliorer leurs perspectives d'emploi par la formation, tout en gardant un pied dans le marché du travail.[88]

C'est seulement à compter de la crise financière et économique de 2008-2009 que de nouvelles réflexions et revendications émergent autour de la réduction collective du temps de travail. En 2010, la secrétaire générale de la FGTB, Anne Demelenne, relance une nouvelle proposition de RCTT : la semaine de quatre jours comme vecteur de relance économique. En 2014 et en 2015 respectivement, la FGTB et la CSC renouent avec la RCTT… tout en acceptant qu'elle soit négociée au niveau de l'entreprise (et non plus au niveau sectoriel). Toutefois, ces initiatives se heurtent une nouvelle fois à l'opposition patronale, soutenue par le Conseil supérieur de l'emploi. Ce dernier invoque la diminution du poids de l'industrie et la diversité de la réalité des secteurs pour justifier la non-pertinence d'une réduction généralisée du temps de travail.[89] Pour faire face à une crise économique, la Belgique privilégie largement l'alternative de la mise au chômage temporaire comme le démontrent la crise de 2008,[90] celle entraînée par les mesures sanitaires contre le Coronavirus[91] et celle liée à la guerre en Ukraine[92] (faisant ainsi reposer le coût de cette diminution globale du temps de travail sur les finances publiques et sur les travailleurs).

86 Valenduc G., Vendramin P., *op. cit.*, p. 17. Voy. aussi : Defeyt P., *op. cit.*, p. 6.
87 Valenduc G., Vendramin P., *ibid.*
88 Hermann C., *op. cit.*, p. 149.
89 Conter B., *op. cit.*, p. 12.
90 Bessone A-J., Guillaneuf J., « Les effets de la crise sur les marchés du travail : une intensité et une durée variable », *Éclairage – situation sociale des pays européens depuis le début de la crise*, Insee, 2015, p. 46.
91 La crise du Coronavirus aura également fait renaître les voix syndicales en faveur d'une réduction collective du temps de travail : la Centrale nationale des employés (CNE) et la FGTB défendent l'idée que la RCTT constitue un outil idéal de partage plus équitable de l'emploi disponible et permettrait ainsi d'enrayer les chiffres du chômage et la précarité galopante dans cette période de crise (Van Keirsbilck, F., « La RCTT : pour aujourd'hui et pour demain », *Le droit de l'employé*, 2021, n°2021/1, p. 16 ; FGTB, « La crise du Coronavirus : et après ? Manifeste de la FGTB », communiqué de presse, 18 juin 2020). La CSC, quant à elle, rappelle, à titre d'alternative aux plans de restructuration, la possibilité d'une diminution du temps de travail organisée au niveau de l'entreprise (« compensée » par une diminution des charges patronales) (Crise du Coronavirus et restructurations, CSC, Syndicaliste 925, 10 mai 2020, p. 8 [en ligne :] https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsite-map/3980-actualiteit-actualite/3985-campagnes--campagnes/202003_corona/syndicaliste-925.pdf?sfvrsn=d-9258fa9_4, consulté le 24 novembre 2022).
92 « Chômage temporaire en raison de la pandémie du coronavirus ou de la guerre en Ukraine – régime transitoire à partir du 01.07.2022 », *Office national de l'emploi*, 1er décembre 2022, [en ligne :] https://www.onem.be/employeurs/chomage-temporaire/chomage-temporaire-en-raison-de-la-pandemie-du-coronavirus-ou-de-la-guerre-en-ukraine-regime-transitoire-a-partir-du-01.07.2022, consulté le 11 avril 2023.

Les acteurs des mondes associatif et académique, eux aussi, se mobilisent au cours des années 2016 et 2017 pour promouvoir l'opportunité d'une RCTT.[93] Cette dernière est défendue contre le dessein inverse du gouvernement, celui de rallonger et de flexibiliser le temps de travail. En effet, en 2017 la loi dite « Peeters » instaure les mécanismes d'annualisation et de variabilité du temps de travail (via une convention collective ou individuelle) et réintroduit, ce faisant, la possibilité pour les entreprises de faire travailler leurs employés jusqu'à 45 heures sur une semaine.[94] Plus spécialement, on se réfère ici au système de variabilité limité des heures journalières et hebdomadaires de travail (via une possible annualisation de la période de comptabilisation du temps de travail), l'introduction du mécanisme initialement illégal des horaires flottants que le travailleur fixerait lui-même et la possibilité de prester 100 heures supplémentaires « volontaires ». Si ces deux premiers mécanismes actent dans la loi des pratiques de flexibilisation (en apparence) protectrices de l'intérêt des travailleurs, la troisième, quant à elle, constitue vraisemblablement un outil arbitraire et déguisé d'augmentation du temps de travail.[95] Autres mesures de rallongement du temps de travail sous le gouvernement Michel I : le recul de l'âge légal du départ à la retraite (à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030) ainsi que des règles plus restrictives quant à l'accès à la pension anticipée et quant aux périodes à valoriser pour le calcul de la pension (dès 2014).

Point de vue : l'euro et la libre circulation des capitaux, cocktail mortel pour les travailleurs ?

Comme nous allons le voir dans la sous-section suivante, les réformes ici précitées s'inscrivent dans le cadre plus large des politiques d'austérité et de coordination du travail sous le critère de la compétitivité. Pour Frédéric Farah,[96] la pression exercée depuis 30 ans sur les systèmes de sécurité sociale et sur le droit du travail s'explique en partie par le modèle économique européen fondé sur la libre circulation des capitaux et sur la monnaie unique. Pour Farah, l'euro, couplé à la financiarisation du marché économique européen, a renversé le rapport de classe en faveur du capital et constitue ainsi un instrument de destruction des droits des travailleurs : « *en fait, on a fabriqué une monnaie où, comme il n'y [a] plus d'ajustement possible par les changes en cas de choc [au niveau national], ce qui sert pour absorber les chocs devient les salaires et les droits des travailleurs. On est passé de la dévaluation externe à la dévaluation interne.* »[97] En d'autres termes, exposés à la concurrence induite de la libéralisation des marchés régionaux et mondiaux, les États de la zone euro sont contraints de faire baisser les coûts du travail pour se maintenir compétitifs tout en étant

93 Quelques exemples de cartes blanches : « Loi Peeters, non merci » par un collectif issu des mondes académiques, culturel et associatif (*Le Soir*, 19 avril 2016) ; « Travailler moins pour vivre mieux et travailler tous » signée par 60 personnalités politiques, syndicales, associatives et académiques (*Le Soir*, 9 février 2017), « Ne pas vivre pour travailler mais travailler tous pour vivre mieux ! » par le MOC (*L'Echo*, 12 mai 2017).

94 Plusieurs études ont démontré la nocivité des horaires de travail longs et irréguliers sur la santé physiques et mentale des travailleurs (Golden L., *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, Geneva, ILO, 2012, [en ligne :] http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf).

95 Pour une description succincte de ces mécanismes, voy. : Robeet S., « Annualisation : où en est-on ? », *CSC*, archives 2017, [en ligne :] https://www.lacsc.be/cne/le-droit-de-l%27employe/archives/archives-2017/avril-2017/annualisation-ou-en-est-on, consulté le 24 novembre 2022.

96 Frédéric Farah est professeur de sciences économiques et sociales, et chargé de cours à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

97 Farah F., « L'euro est un instrument de la lutte du capital contre les peuples », entretien avec J. Baudoin, *Quartier général*, 15 janvier 2022, [en ligne :] https://qg.media/2022/01/15/leuro-est-un-instrument-de-la-lutte-du-capital-contre-les-peuples-par-frederic-farah, consulté le 15 aout 2022. D'autre part, la libre circulation des services et des travailleurs au sein de l'UE ont engendré l'accroissement de la mobilité transfrontalière des travailleurs (soit, les travailleurs détachés) dont les conditions de travail sont souvent déplorables. Ces travailleurs, dont le nombre va croissant au sein de l'UE, subissent spécialement la dérégulation de leur temps de travail, s'occupant notamment à des tâches temporaires et obligés à de longues heures de travail (voy. par exemple : Veron D., « Le travail détaché entre mise au travail intensive et nouvelles formes de la mobilité internationale », *Durée de l'activité et fragmentations du travail*, 2020, n°30-31).

privés d'une politique monétaire propre.[98] Ces mêmes observations sont par ailleurs confirmées par des économistes classiques qui défendent la perspective d'une construction économique européenne fondée sur la coordination et pour qui cette stratégie de « désinflation compétitive » pose le « *risque d'une surenchère où chaque pays souhaiterait successivement regagner les parts de marché perdues précédemment en s'engageant à son tour dans la course à la compétitivité* ».[99]

Pour Farah, la force de l'euro et de tous les dispositifs budgétaires qui l'entourent est aussi d'avoir érodé le pouvoir de négociation des travailleurs. Les États-membres ne sont plus maîtres de leur budget ni des grandes orientations de leurs politiques économiques, ces dernières étant déterminées par le Conseil européen depuis 1993 et contrôlées par la Commission. Cette tendance s'est renforcée à la suite de la crise des dettes souveraines avec l'introduction des semestres européens, système de « coordination » des politiques économiques et budgétaires des États-membres de l'Union européenne, ayant essentiellement pour objectif de résorber le déficit budgétaire de ces derniers. À travers ces semestres, des réformes structurelles sur la croissance et l'emploi, des politiques de restrictions budgétaires ainsi que des mesures de correction des « déséquilibres macroéconomiques » (entendez notamment le contrôle et le blocage des salaires) sont imposées aux nations européennes.[100] Les politiques sociales (mais aussi fiscales)[101] sont ainsi systématiquement repensées à la lumière des exigences de compétitivité. Et bien que l'intégration économique européenne[102] ait fait augmenter la demande des populations en politiques sociales compensatoires (le marché unique exposant les travailleurs à plus d'incertitude et de risques sur le marché du travail), l'intégration *politique* européenne[103] a quant à elle limité la capacité des États-membres à répondre positivement à ces demandes en obligeant ces derniers à respecter des règles budgétaires plus strictes.[104]

Pour Farah, « *on a construit une Union européenne non coopérative et qui a pour objectif soit d'épuiser les recettes du voisin soit de transmettre le chômage au voisin.* »[105] Les mesures de blocage des salaires qui découlent de cette politique de la concurrence obligent certains travailleurs à prester plus d'heures pour pallier le déclin de leurs salaires réels. Bien que ce phénomène soit plus atténué en Europe qu'aux États-Unis, les faibles augmentations de salaires[106] et l'expansion des secteurs peu rémunérés mettent graduellement à mal la capacité de la classe laborieuse à maintenir la même qualité de vie.[107] Dans ce contexte, la défense d'une nouvelle réduction collective du temps de travail est dès lors devenue de moins en moins audible pour de nombreux travailleurs et travailleuses.

98 Par exemple, la dévaluation d'une monnaie nationale par rapport à une valeur de référence (comme l'or) facilite l'exportation puisqu'elle rend l'achat des biens dans cette monnaie moins chère pour les acheteurs étrangers.

99 Blot C., Cochard M., « Compétitivité des pays de la zone euro : le coût de la compétitivité à tout prix », *Lettre de l'OFCE*, 2010, n°322, pp. 1-4.

100 Cette dépossession politique s'est réalisée à l'avantage de certaines économies, comme celle de l'Allemagne ou des Pays-Bas, et au détriment d'autres, dont celle de la Grèce notoirement.

101 Genschel P., Kemmerling A., « Accelerating downhill : how the EU shapes corporate tax competition in the single market », Journal of Common Market Studies, 2011, vol. XLIX, n°3, pp. 585-606.

102 Soit le processus de création du marché unique européen.

103 Soit le processus parallèle consistant à substituer l'espace européen de décision politique à celui de chaque État-membre.

104 Tober T., Busemeyer M. R., « Breaking the link? How European integration shapes social policy demand and supply », *Journal of European Public Policy*, 2020, [en ligne:] https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13501763.2020.1824010?scroll=top&needAccess=true, consulté le 5 octobre 2022.

105 Farah F., « L'UE et le sabotage de l'État nous conduisent dans le mur », entretien avec O. Berruyer, *Elucid*, 16 juillet 2022.

106 Gérard L., « Les salaires belges ont stagné ces dix dernières années », *Libre ECO*, 4 février 2020, [en ligne :] https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/2020/02/04/les-salaires-belges-ont-stagne-ces-dix-dernieres-annees-VAFIK2GOEVFDDIJRCXWG2VG7GI, consulté le 11 avril 2023 ;

107 Hermann C., *op. cit.*, p. 197.

B. Tout sauf une RCTT : la politique du « plein emploi » à la belge

Écartant la revendication syndicale d'une RCTT, les gouvernements Di Rupo (fin 2011-2014) et Michel I (2014-2018) ont axé leur politique du « plein-emploi » sur des mesures restrictives non seulement en matière de chômage mais aussi en ce qui concerne les salaires, suivant l'exemple allemand et hollandais.[108] S'attelant à faire diminuer les chiffres du chômage, le gouvernement Di Rupo limite à trois ans le bénéfice des allocations d'insertion, espérant ainsi forcer l'entrée des allocataires sur le marché du travail (décidée en 2012, cette mesure a pris ses effets en 2015). Cette limitation aurait en majorité affecté les femmes cohabitantes dans l'incapacité de valoriser suffisamment de jours de travail sur la période de référence pour accéder aux allocations de chômage dit « sur base du travail ».[109] Autre mesure de diminution des dépenses publiques en matière sociale, la suppression par le gouvernement Michel en 2015 des allocations en cas d'aménagement du temps de travail « sans motif », et ce alors que le nombre de travailleurs et travailleuses employant ces aides était en constante augmentation depuis 2000. Comment dès lors permettre aux travailleurs, et surtout celles et ceux en fin de carrière, de lever le pied, d'autant que la population active âgée croît rapidement et est largement demanderesse d'une prise de pension progressive ?[110] À noter que le nombre de travailleurs de plus 50 ans à temps partiel est en constante augmentation,[111] cette tendance ayant un impact néfaste direct (de plus bas salaires) et indirect (des pensions moins importantes) sur leurs revenus.

Selon une analyse croisée des données (notamment de l'OCDE), les preuves statistiques ne permettent pas de confirmer la présomption selon laquelle les systèmes de protection sociale et du travail favorisent le chômage structurel.[112] Par ailleurs, l'impact sur le taux d'emploi des mesures d'activation des chômeurs (soit les coupes budgétaires dans ces systèmes et les restrictions d'accès) restent mitigés. En effet, la contrepartie de la diminution du chômage n'est pas nécessairement une augmentation du taux d'emploi, d'autant qu'en Belgique le durcissement des modes de contrôle et des sanctions a entraîné l'exclusion pure et simple d'un nombre non-négligeable de personnes du bénéfice des allocations, faisant sortir du radar statistique une part croissante des personnes précarisées.[113] À cet égard, il a pu être démontré que ces méthodes de contrôle s'adaptent mal à la diversité des besoins, des profils et des projections des allocataires sur le marché du travail.[114] Ainsi, si le nombre de chômeurs diminue, le nombre de demandes adressées aux CPAS quant à lui est en nette augmen-

108 Pour un descriptif de la stratégie allemande de « maitrise des coûts » : Blot C., Cochard M., *op. cit.*

109 Ceulemans E., Sheikh Hassan N., Maira M., Martinez E., Zune M., *op. cit.*, p. 5.

110 Defeyt P., *op. cit.*, p. 8.

111 Entre 1983 et 2013, le nombre de travailleuses à temps partiel de plus de 50 ans a crû de 25 à 55,2% et le nombre de travailleurs à temps partiel de la même tranche d'âge a crû de 1,8 à 16,1% (Tendances sur le marché du travail belge (1983-2013), *Statbel*, 2015, p. 14).

112 Howell D., Baker D., Schmitt J., Glyn A., « Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence », *Capitalism and Society*, 2007, vol. II, n°1.

113 Ceulemans E., Sheikh Hassan N., Maira M., Martinez E., Zune M., *op. cit.*, p. 5

114 Zune M., Demazière D., Ugeux E., *Les expériences de l'exclusion du chômage, recherche qualitative*, Observatoire bruxellois de l'emploi – Actiris, avril 2017, [en ligne :] https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-girsef/Rapport-exclus-cho%CC%82mage-Actiris_UCL_Avril_2017.pdf, consulté le 11 octobre 2022 ; Fonder M., Mosty M., Van Haeperen B., *Mondes vécus et systèmes. Recueil et analyse de témoignages de personnes exclues des allocations d'insertion*, Rapport de recherche de l'IWEPS, n°20, juillet 2017.

tation depuis les années 2010, avec un pic notoire en 2015.[115] Cette augmentation affecte particulièrement les (finances des) communes qui sont déjà les plus pauvres et le plus touchées par le chômage.[116] Autre observation, le nombre de personnes avec une allocation d'invalidité augmente également et atteint en 2019 un niveau similaire au nombre de chômeurs (environ 400 000 bénéficiaires).[117]

Les résultats peu satisfaisants sur le plan social de ces mesures recouvrent toutefois tout leur sens s'ils sont compris dans le cadre plus large de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). En effet, la SEE fixe notamment l'objectif, non pas de disparition, mais d'*abaissement* du chômage structurel à un niveau économiquement acceptable pour contenir l'inflation. Ce niveau « acceptable » de chômage (soit le NAIRU, *non-accelerating inflation rate of unemployment*) stimule la compétition entre les chômeurs et les travailleurs ce qui permet de maintenir une pression à la baisse sur les salaires. Le taux chômage ne peut toutefois créer cet effet de concurrence que dans la mesure où les chercheurs d'emploi sont disponibles, biens formés et en recherche active, d'où les mesures d'activation des allocataires qui mènent ultimement à l'exclusion de ceux et celles qui ne répondent pas à ces critères.[118]

En plus de la diminution du taux de chômage, les gouvernements précités se sont attelés à faire augmenter l'embauche. La principale arme employée : la diminution du coût du travail, donnant lieu à la deuxième période de quasi-stagnation des salaires (entre 2011 et 2016). En effet, sans accord entre les interlocuteurs sociaux, le gouvernement Di Rupo impose une norme salariale nulle en 2011 et de 0,3 % en 2012 (sur fondement de la loi de 1996, *cf. supra*). Ensuite, pour les années 2013 et 2014, il gèle les salaires sans concertation, prétendant corriger « le handicap salarial historique » accumulé depuis 1996.[119] En 2015, le gouvernement Michel I impose un saut d'index ainsi qu'une baisse des charges sociales via un *tax shift* (soit un transfert d'une part des charges patronales vers la taxation de la consommation, et une diminution de l'impôt sur les personnes physiques).[120] Il introduit également en 2017 le *flexi-job*, modèle de travail complémentaire aux horaires ultra-flexibles et dont le salaire déroge aux conventions des secteurs concernés.[121] Il n'est pas aisé d'identifier les effets exacts de telles mesures sur le taux d'emploi ni de les distinguer d'autres facteurs d'influence. Selon la Banque nationale de Belgique (BNB), l'augmentation du taux d'emploi

115 Lannoy D., « Chômage : que sont les exclus devenus ? », CEPAG, analyse, décembre 2019, p. 4. Entre 2015 et 2017, 43 382 personnes ont eu une fin de droit du bénéfice des allocations d'insertion (29 021 en 2015) (Ceulemans E., Sheikh Hassan N., Maira M., Martinez E., Zune M., *op. cit.*, p. 5).

116 Lannoy D., *op. cit.*, p. 9.

117 *Évolution de la situation et de la protection sociale en Belgique 2019. Lent décrochage caché*, Service public fédéral – sécurité sociale, novembre 2019, p. 111, [en ligne :] https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/silc/silc-analyse-situation-et-protection-sociale-belgique-2019-synthese-fr.pdf, consulté le 13 septembre 2022.

118 Conter B., « Plein-emploi ou chômage nécessaire : la stratégie européenne pour l'emploi, entre utopie et pragmatisme », *Politiques européennes*, 2007/1, n°21, pp. 21-40 ; Ciccia L., « Taux d'emploi et NAIRU : le scandale du «chômage nécessaire» », *CSCE*, n°58, avril/mai/juin 2007, [en ligne :] http://www.asbl-csce.be/journal/JourColl58.pdf, consulté le 22 mars 2023.

119 Bogaert H., Kegels C., « La compétitivité de la Belgique : d'où venons-nous, où allons-nous ? », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2019, vol. LVIII, n°1-2, pp. 13-37 ; Dufresne A., « L'État contre le salaire », *Gresea Echos*, 2019, n°97, [en ligne :] https://gresea.be/L-Etat-contre-le-salaire, consulté le 5 aout 2022.

120 La même année, les entreprises publiques sont intégrées au champ d'application de la loi de compétitivité de 1996. En 2017, les mécanismes de « modération » salariale instauré par cette loi sont durcis, faisant notamment passer la norme salariale d'une valeur indicative à une valeur contraignante (avec un plafond maximum).

121 Lisein S., « Les flexi-jobs. Allez hop ! Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge pour les travailleurs ! », Bruxelles : L'atelier des droits sociaux, novembre 2019, [en ligne :] http://kiosqueasbl.be/wp-content/uploads/2020/12/les-flexi-jobs.pdf, consulté le 20 avril 2023.

effectivement observée n'aurait été que marginalement influencée par ces politiques.[122] De fait, on doit également cette augmentation à une lame de fond conjoncturelle dont tous les pays de la zone euro ont bénéficié durant la même période.[123]

Compétitivité et inconséquences statistiques

On peut également observer que de telles mesures sociales, et spécifiquement le gel des salaires, n'ont pas eu pour effet de fondamentalement améliorer la compétitivité des entreprises belges, ce qui peut notamment s'expliquer par la faible proportion d'entreprises actives à l'exportation ainsi que par la part relative que représentent les salaires (28 %) dans les coûts de production de l'industrie.[124] À noter à cet égard que l'« urgence » de diminuer les coûts du travail pour rétablir la capacité concurrentielle des entreprises belges est fondée sur une représentation statistique de l'économie qui fait abstraction des entreprises les plus actives à l'exportation et de leurs résultats exceptionnels en termes de rentabilité. En effet, les 1 % des entreprises les plus performantes en Belgique et représentant plus de la moitié du PIB, soit 1 700 entreprises employant chacune au moins 250 employés, ne sont généralement pas prises en compte dans les études menées par la Banque nationale sur la compétitivité de l'économie belge, prétendument parce que ces entreprises « fausseraient le tableau ». Or ces entreprises voient leur productivité augmenter plus rapidement que les salaires, ce qui suggère qu'elles n'ont pas de problème de compétitivité.[125]

C. Plus de jobs, à quel prix pour les travailleurs ?

Quelle analyse peut-on dès lors faire de cette augmentation, soit 200 000 emplois créés avant la clôture de la législative 2014-2018 selon les statistiques officielles ? Suivant les observations d'Alessandro Grumelli,[126] la totalité des emplois permanents « supplémentaires » (environ 140 000) correspondent en réalité aux emplois que les travailleurs de la tranche d'âge de 55 à 64 ans ont dû *continuer* à occuper du fait des règles plus restrictives quant à l'accès à la pension anticipée.[127] Par ailleurs les emplois réellement créés (environ 56 000) l'ont majoritairement été sous la forme d'emplois temporaires, alors que la création d'emploi des années antérieures l'avait été sous forme d'emplois permanents.[128] D'autre part, ces emplois sont le plus souvent à temps partiel dans des secteurs où les formes atypiques d'emploi sont légion (l'aide aux personnes, la santé et

122 Voy. par exemple : Pironet E., « Taxshift levert dit jaar 7800 jobs op », *Knack*, 14 novembre 2017, [en ligne :] https://www.knack.be/nieuws/taxshift-levert-dit-jaar-7800-jobs-op, consulté le 12 octobre 2022.

123 Derruine O., « "jobs, (mini-)jobs, (flexi-)jobs", le verre plein ou à moitié vide ? », *Revue Nouvelle*, mars 2019, [en ligne :] https://revuenouvelle.be/Jobs-mini-jobs-flexi-jobs-le-verre-plein-ou-a, consulté le 24 mars 2023.

124 *Ibid.* « Le dernier percentile de la distribution des firmes exportatrices (c'est-à-dire 87 entreprises) s'arrogeait 50 % des exportations de biens de la Belgique (c'est-à-dire 105 milliards d'euros) en 2011, alors que 80 % d'entre elles ne représentaient que 10 % du total. » (Dhyne E., Duprez C., « Dynamique structurelle du commerce extérieur de la Belgique », *BNB Revue économique*, juin 2013, p. 7 [en ligne :] https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2013/revecoi2013_h2.pdf, consulté le 11 avril 2023.

125 Vande Keybus L., « Les entreprises exportatrices n'ont pas de problème de compétitivité », *Syndicats Magazine*, 9 février 2023, [en ligne :] https://syndicatsmagazine.be/entreprises-exportatrices-competitivite, consulté le 11 avril 2023.

126 Économiste et juriste, Grumelli est également un ancien représentant syndical du Conseil central de l'économie.

127 Grumelli A., « Le véritable bilan emploi du gouvernement Michel », *Analyses sociales*, 21 mai 2019, [en ligne :] https://www.analyses-sociales.org, consulté le 5 octobre 2022. La « création » d'emplois par le recul effectif de l'âge de la retraite est un phénomène qui s'opérait déjà depuis 1999 mais elle a significativement augmenté lors de la législature sous le gouvernement Michel I (*ibid.*, p. 7).

128 Autre particularité de cette législature, un nombre important d'emplois permanents préexistants (40 000) ont été remplacés par des emplois temporaires (*ibid.*).

les titres-services par exemple).[129] C'est ce qu'ont déploré les syndicats belges, tous bords politiques confondus.[130] En conséquence, en plus d'allonger la durée moyenne de carrière des travailleurs, on peut raisonnablement penser que l'ensemble des mesures précitées ont accentué le phénomène de distorsion structurelle du temps de travail, d'une part, entre les personnes sans emploi renvoyées aux marges de l'État social et celles avec un emploi, et d'autre part, entre ceux qui travaillent beaucoup (et ne peuvent lever le pied) et ceux (et surtout celles) qui travaillent peu d'heures. Et de fait, la proportion des ménages avec une très faible intensité de travail, et donc pour qui l'emploi n'est pas un rempart contre la pauvreté, reste importante en Belgique (13,5 % en 2017) et est largement supérieur à la moyenne de la zone euro (10,2 %).[131]

Comme mentionné plus haut, le temps de travail est réparti de façon particulièrement déséquilibrée entre les hommes et les femmes, ces dernières occupant 83 % des emplois à temps partiel. Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles occupent ce régime de travail, ces travailleuses nous révèlent qu'en 2021 moins de 10 % d'entre elles font ce choix librement (63,5 % le faisant par contrainte et 20,2 % en guise de « compromis », c'est-à-dire faute d'autre solution).[132] À noter qu'en 2021, 47 % des travailleuses à temps partiel prestent quatre jours par semaine mais nombreuses sont aussi celles qui doivent accepter un mi-temps (37,4 %), voire moins encore.[133] D'autre part, les salariés à plein temps ont tendance à travailler plus d'heures que leur temps de travail contractuel (deux heures de plus pour les hommes et 1,8 pour les femmes),[134] nombre d'entre elles ne constituant pas des heures supplémentaires rémunérées ou compensées.[135] Ces observations statistiques viennent corroborer le sentiment, partagé par une majorité croissante de la population, de manquer de temps et d'en perdre la maîtrise.[136] À cet égard, entre 2010 et 2015, on constate dans la quasi-totalité des tranches d'âge de travailleurs et travailleuses une augmentation du travail à cadences élevées et avec des délais serrés (atteignant respectivement 41 % et 51 % des salariés).[137] Ainsi, si le temps de travail moyen ne diminue pas, le rythme des tâches quant à lui semble s'accélérer toujours plus, rognant ainsi graduellement sur la santé et la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses.[138]

129 Defeyt P. *op. cit.*, p. 6. Il a également été démontré que les politiques d'activation des chômeurs ont entraîné nombre d'entre eux à accepter des emplois plus précaires et moins bien rémunérés que ce à quoi ils aspiraient (Cockx B., Dejemeppe M., Van der Linden B., « L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ? », *Regards économiques*, 2011, n°85, [en ligne :] https://www.regards-economiques.be/index.php?option=com_reco&view=article&cid=96, consulté le 12 octobre 2022).

130 Voet L., « Les jeunes CSC contre la flexibilité et la précarité », *CSC*, 2018, [en ligne] https://www.lacsc.be/cne/le-droit-de-l'employe/archives/archives-2018/avril-2018/les-jeunes-csc-contre-la-flexibilite-et-la-precarite, consulté le 24 mars 2023 ; FGTB, « 2014-2018 : 4 ans de gouvernement Michel, 4 ans de recul social », *Actualité de la FGTB*, 28 novembre 2018, [en ligne :] https://www.fgtb.be/2014-2018-4-ans-de-gouvernement-michel-4-ans-de-recul-social, consulté le 24 mars 2023 ; Vermeir T., « Mario Coppens : "nous restons concentrés sur le statut des travailleurs" », *Next Economy*, 13 janvier 2020, [en ligne :] https://www.nextconomy.be/fr/2020/01/mario-coppens-nous-restons-concentres-sur-le-statut-de-travailleur, consulté le 24 mars 2023.

131 *Ibid.*

132 *Temps partiel parmi les salariés, selon le régime de temps partiel et le sexe (2017-2021)*, Statbel, 31 mars 2022, [en ligne :] https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-13, consulté le 12 octobre 2022.

133 *Ibid.*

134 SPF Emploi, travail et concertation sociale, Indicateurs de la stratégie européenne pour l'emploi, 2015 (indicateur PA2.C2). Pour les raisons de ces heures supplémentaires, voy. : Valenduc G., Vendramin P., *op. cit.*, p. 13.

135 Valenduc G., Vendramin P., *ibid.*, p. 14.

136 Ceulemans E., Sheikh Hassan N., Maira M., Martinez E., Zune M., *op. cit.*, p. 9.

137 Lamberts M., *et al.*, *La qualité de l'emploi en Belgique en 2015 – analyse sur la base de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) 2015 (Eurofound)*, KU Leuven, novembre 2016, p. 283-284.

138 LaJeuness R., *Work Time Regulation as a Sustainable Full Employment Strategy: The Social Effort Bargain*, Londres, New York: Routledge, 2009, pp. 169-170.

Part salariale et inégalités de revenus : quelles tendances en Belgique ?

Cette augmentation de l'emploi (précaire) a par ailleurs été payée essentiellement par les travailleurs eux-mêmes dans la mesure où elle s'est vue accompagnée d'un transfert de richesses de ces derniers vers le capital. En effet, les politiques de blocage salarial n'ont pas été entièrement compensées par le tax shift et ont ainsi fait reculer les salaires bruts entre 2015 et 2016 si on tient compte de l'inflation.[139] Les questions quant au calcul de la part salariale sur les richesses en Belgique et quant à l'amplitude de son évolution sont controversées tant les données statistiques manquent de précision.[140] On peut tout de même relever que la part salariale est en baisse constante depuis le début des années 2000[141] et qu'au vu du processus de financiarisation auquel n'échappe pas l'économie belge, la contrepartie de cette baisse au profit du capital n'est pas réinvestie dans l'économie productive mais a contribué à l'accroissement vertigineux des dividendes.[142] Le principe du pacte social voulant que les gains de productivité, garants de la croissance, soient également redistribués aux travailleurs sous forme d'augmentation de salaires ou de réduction du temps de travail a ainsi été bafoué ces dernières années.[143]

Cette tendance entraîne-t-elle plus d'inégalités en Belgique ? La réponse à cette question est nuancée.[144] Depuis 2003, le coefficient de GINI (soit la mesure synthétique des inégalités de revenus au sein d'une population) reste bas et stable, et ce essentiellement grâce aux mécanismes de redistribution des richesses par l'intermédiaire des allocations sociales. Toutefois la région de Bruxelles-capitale enregistre un coefficient de GINI beaucoup plus élevé que les deux autres régions.[145]

Par ailleurs, ce coefficient présente plusieurs limites. Tout d'abord, il reste silencieux sur l'évolution des conditions de vie générales de la population. Ensuite, il ne mesure par exemple pas les inégalités d'accès aux services publics[146], aux études supérieures[147] ou encore les inégalités de patrimoine[148]. Pour finir, les très pauvres et les très riches ne sont généralement pas pris en compte dans les enquêtes.[149]

D'autre part, alors qu'ils contiennent les inégalités de revenus à un seuil particulièrement bas, ce sont ces mêmes mécanismes de redistribution des richesses que les gouvernements belges successifs se sont employés à étioler. D'ailleurs, la mesure (d'efficacité) dans laquelle les transferts sociaux réduisent la pauvreté décroît d'année en année pour les enfants et pour la population en

139 Belga, « La modération salariale a freiné la consommation », *La Libre ECO*, 10 mai 2019, [en ligne :] https://www.lalibre.be/economie/placements/2019/05/10/la-moderation-salariale-a-freine-la-consommation-ZH2VUHZ5T5DPVHIPX3Q3RPYF74, consulté le 16 septembre 2022.

140 Savage R., « Part salariale en Belgique : débat introuvable et diagnostic controversé », in Husson M., Savage R. (sous la direction de), *Salaire et compétitivité. Pour un vrai débat…*, Bruxelles, Couleur livres, 2013 ; Dupret X., « Part des salaires dans l'économie belge. De quoi parle-t-on finalement ? », *Association Culturelle Joseph Jacquemotte*, mai 2021.

141 Dupret X., *ibid.*, p. 10 ; Bureau fédéral du plan, *Prévisions économiques 2018*, Institut des comptes nationaux, février 2018, p. 23, [en ligne :] https://www.plan.be/uploaded/documents/201803140927020.FOR_SHORTTERM18_11664_F.pdf, consulté 24 mars 2023.

142 Dupret X., « Une jeunesse en dépréciation salariale », *Gresea*, 18 janvier 2011, [en ligne :] https://gresea.be/Une-jeunesse-en-depreciation-salariale, consulté le 14 octobre 2022. Les politique d'assouplissement monétaire de la Banque centrale européenne (quantitative easing) semblent avoir renforcé ce phénomène (voy. par notamment : Cohen L., Gómez-Puig M., Sosvilla-Rivero S., « Has the ECB's monetary policy prompted companies to invest, or pay dividends? », *Applied Economics*, 2019, vol. LI, n°45, pp. 4920–4938).

143 Ceulemans E., Sheikh Hassan N., Maira M., Martinez E., Zune M., *op. cit.*, p. 11.

144 Valenduc C., « Distribution et redistribution des revenus : évolution des inégalités en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2017, vol. XXI, n° 2346-2347.

145 IWEPS, *Coefficient de GINI*, Indicateurs statistiques, SILC 2021 révisé le 6 octobre 2022, [en ligne :] https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2022/10/I001-GINI-092022_full1.pdf, consulté le 13 octobre 2022.

146 Voy. par exemple : Baeten R., Cès S., *Les inégalités d'accès aux soins de santé en Belgique*, Observatoire social européen, 29 juillet 2020, [en ligne :] https://www.inami.fgov.be/fr/publications/Pages/inegalites-acces-soins-sante.aspx, consulté le 14 octobre 2022.

147 Voy. par exemple : Girès J., Paume J., « Les inégalités d'accès et de conditions de vie à l'Université », *Observatoire belge des inégalités*, 21 octobre 2021, [en ligne :] https://inegalites.be/Les-inegalites-d-acces-et-de, consulté le 3 novembre 2022.

148 Voy. par exemple : Du Caju P., « Structure et répartition du Patrimoine des ménages : une analyse menée sur la base de la HFCS », *Revue économique*, BNB, 2013 ; Dedry A., « Patrimoines privés en Belgique : "get rich or die trying ?" », *Observatoire belge des inégalités*, 11 avril 2016, [en ligne :] https://inegalites.be/Patrimoines-prives-en-Belgique-Get, consulté le 14 octobre 2022.

149 IWEPS, *Coefficient de GINI*, *op. cit.*

âge de travailler.[150] Corrélativement, le risque de pauvreté augmente en Belgique et y est le plus élevé de l'Union européenne (UE) pour les personnes de nationalité autre que de l'UE.[151] La population la plus touchée par la pauvreté en Belgique est celle des enfants : un enfant sur cinq vit sous le seuil de pauvreté, et ce chiffre s'élève à un sur quatre en Wallonie et à quatre sur dix à Bruxelles (chiffres de 2015).[152]

D. Nouvelles transformations du modèle d'organisation du temps de travail ?

On ne manquera pas de soulever que les gains de productivité enregistrés en Belgique sont de plus en plus faibles.[153] De fait, le secteur tertiaire (des services), qui représente 69,6 % du PIB[154] et occupe 42 % des travailleurs belges[155], voit son taux de productivité croître beaucoup moins rapidement que dans le secteur industriel. L'une des raisons de ce différentiel de productivité tient entre autres à l'intensité capitalistique (la mesure d'actifs immobilisés nécessaires pour générer un revenu) de chacun de ces secteurs, relativement basse pour celui des services et élevée pour celui de l'industrie : notamment par le développement technique, le secteur industriel peut intensifier l'utilisation du stock de capital (et ainsi faire croître sa productivité) alors que le secteur tertiaire repose plus largement sur le capital humain (dont la productivité n'est évidemment pas mécaniquement extensible et repose aujourd'hui essentiellement sur sa flexibilité).[156] Philippe Defeyt[157] observe qu'avec le taux de productivité belge actuel, « et *sans changement de la répartition de la valeur ajoutée, on n'a même pas de quoi payer les augmentations salariales "au fil de l'eau" (ancienneté, promotions…)* ».[158] À mesure du développement de l'économie de services, une part croissante des

150 *Évolution de la situation et de la protection sociale en Belgique 2019. Lent décrochage caché*, Service public fédéral – sécurité sociale, novembre 2019, p. 111, [en ligne :] https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/silc/silc-analyse-situation-et-protection-sociale-belgique-2019-synthese-fr.pdf, consulté le 13 septembre 2022.

151 *Ibid.*, p. 110-111.

152 Houssonloge D., « Un enfant sur cinq sous le seuil de pauvreté en Belgique. Que fait-on ? », *UFAPEC*, analyse n°06.15, 2015, [en ligne :] https://www.ufapec.be/files/files/analyses/2015/0615-enfance-et-pauvrete.pdf, consulté le 3 novembre 2022.

153 Defeyt P., *op. cit.*, p. 8.

154 *Chiffres clés. Aperçu statistique de la Belgique*, Statbel, 2020, p. 36, [en ligne :] https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/FR_kerncijfers_2020.pdf&ved=2ahUKEwii4bn49vD6AhWJjqQKHaEIA80QFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw1ZvblT-gSzzDG9RjnhAU5V, consulté le 21 octobre 2022.

155 Le deuxième secteur le plus important en termes d'emploi est le secteur non marchand (37 % des actifs) (*L'emploi principalement dans les services*, Statbel, 2017, [en ligne :] https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/lemploi-principalement-dans-les-services#:~:text=En%202017%2C%20le%20secteur%20des,emploi%20dans%20le%20non%20marchand, consulté le 21 octobre 2022).

156 Pour aller plus loin, voy. par exemple : Witt U., Gross C., « The rise of the "service economy" in the second half of the twentieth century and its energetic continengencies », *Journal of evolutionary economics*, 2020, n° 30, pp. 231-246. Selon la théorie de la « maladie des coûts » de William Baumol, c'est paradoxalement ce différentiel de productivité qui a mené les économies développées à s'orienter largement vers les activités de services à partir des années 1980. Corrélative à la hausse de la productivité du secteur industriel, l'augmentation des salaires acquise par les ouvriers influence directement l'évolution des salaires au sein du secteur des services : si le marché du travail est suffisamment compétitif, les salaires de l'économie des services croissent également, sans quoi les travailleurs de ce secteur finissent par s'en détourner. Pour autant que cela n'entraîne aucun effet de substitution des services au profit des biens industriels, cette augmentation entraîne elle-même l'augmentation des prix des services, ce qui a pour résultat paradoxal une plus forte hausse de la valeur ajoutée du secteur des services comparée à celle du secteur industriel (rendant dès lors ce dernier attractif) (Baumol W., « Macroeconomics of unbalanced economic growth: the anatomy of the urban crisis », *Am Econ Rev*, 1967, vol. LVII, n°3, pp. 415–426 ; Baumol W., Bowen W., *Performing arts: the economic dilemma*, New York: The Twentieth Century Fund, 1966 ; Baumol W. J., Blackman S. A. B., Wolff E. N., « Unbalanced growth revisited: asymptotic stagnancy and new evidence », *Am Econ Rev*, 1985, vol. LXXV, n°4, pp. 806–817).

157 Philippe Defeyt est un économiste, homme politique belge et co-fondateur de l'Institut pour un Développement durable (1996).

158 *Ibid.* (mis en italique par nous).

travailleurs ont donc vu leurs perspectives d'une réduction du temps de travail se restreindre et se soumettre aux impératifs de « modération » salariale et de flexibilisation des heures de travail.[159]

Par ailleurs, pour ce même chercheur, tout indique que la phase actuelle d'évolution du temps de travail, essentiellement fondée sur la croissance du travail à temps partiel dans le secteur des services, touche à sa fin. Il en veut pour preuve « *les restrictions attendues dans le secteur hospitalier, la moindre croissance de l'emploi dans les secteurs des maisons de repos et de soins, la stabilisation progressive de l'emploi dans les titres-services, et la diminution de l'emploi dans la fonction publique locale* ».[160] Il observe également une stabilisation du temps de travail moyen des travailleurs et travailleuses à temps partiel.[161] Vers quelles nouvelles transformations de l'organisation du temps de travail tend-on ? Plusieurs observateurs pointent la numérisation de nombreux secteurs d'activité comme un facteur d'influence crucial.[162] Notamment via l'essor du travail de plateforme dans un nombre croissant de secteurs,[163] la numérisation du travail s'accompagne généralement d'une dérégulation des normes d'emploi. En ce sens, elle pose le risque non seulement d'un allongement des heures de travail (les heures de prospection et de préparation des tâches n'étant d'ailleurs pas rémunérées) mais surtout d'une déstructuration du temps de travail, le nombre d'heures et les moments y consacrés étant rendus plus aléatoires et imprévisibles.

Cette tendance à la « fluidification » de l'organisation du travail s'accompagne également d'une nouvelle conception de la relation de travail, soit une relation contractuelle et « partenariale » entre les employeurs et leurs travailleurs, « *comme si [ces derniers] avaient la capacité de négocier librement et de manière égale les conditions d'exercice de la flexibilité* ».[164] Le gouvernement belge actuel, via une série de réformes du marché de l'emploi, semble corroborer cette nouvelle conception. De fait, ces réformes introduisent notamment la possibilité du travail de nuit dans l'e-commerce (de 20h à minuit) ainsi que la semaine des quatre jours sans réduction du temps de travail (les heures de travail devant être compressées sur quatre jours). Ces deux formes de dérégulation du temps de travail, à négocier au niveau de l'entreprise, font fi du rapport de force réel entre salariés et employeurs[165] et semblent être essentiellement pensées à la lumière des besoins en flexibilité des entreprises. Concernant la semaine des quatre jours en particulier, initialement vouée à l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs (avec réduction du nombre d'heures prestées), sa mouture actuelle (*sans* réduc-

159 Bosch G., Lehndorff S., *op. cit.*, p. 212. Cette détérioration des conditions de travail a par exemple été constatée lors du passage des 39 aux 35 heures par semaine en France. En plus d'une intensification du travail, a également été enregistrée une hausse importante des travailleurs qui ne gagnent que le salaire minimum (du fait du gel des salaires accompagnant la RCTT) (voy. par exemple : OECD, *OECD Economic Surveys: France 2005*, Paris, OECD Publishing, 2005, p. 35-6 ; Durand J-P., *The Invisible Chain: Constraints and Opportunities in the New World of Employment*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007, p. 143-4 ; Askenazy P., « Working time regulation in France from 1996 to 2012 », *Cambridge Journal of Economics*, 2013, vol. XXXVII, n° 2, pp. 323-347).

160 Defeyt P., *op. cit.*, p. 6. À noter qu'il avançait ces observations avant la crise du Covid 19.

161 *Ibid.*

162 de Spiegelaere S., Piasna A., *op. cit.*, pp. 6 et 50 ; Simms A., Coote A., Franklin J., « 21 hours. Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century », *New Economics Foundations*, 13 février 2010, p. 14 [en ligne:] https://neweconomics.org/2010/02/21-hours, consulté le 14 octobre 2022.

163 Raucent E., « Le travail sous l'ère du capitalisme de plateforme : le salariat en miettes ? », Bruxelles : CPCP, Étude n°39, 2022, pp. 21 et 27-28 [en ligne :] http://www.cpcp.be/publications/capitalisme-plateforme.

164 Ciccia L., Reman F., « La flexisécurité façon Vivaldi. Le choix des maux… », *Revue Nouvelle*, 2022, n° 4, [en ligne :] https://www.revuenouvelle.be/La-flexisecurite-facon-Vivaldi-Le-choix-des-maux, consulté le 14 octobre 2022.

165 *Ibid.*

tion du nombre d'heures) ne fait rien concéder aux entreprises et pose plutôt le risque d'entraîner des effets néfastes sur la santé des travailleurs en général et des travailleuses en particulier.[166]

En favorisant un modèle d'organisation individuelle et flexible du temps de travail, le gouvernement s'éloigne toujours un peu plus de l'opportunité d'une politique structurelle qui s'attaquerait tant à l'augmentation fulgurante des cas de maladie de longue durée (et notamment des burnouts) qu'à l'incapacité de certains travailleurs à gagner l'équivalent du revenu d'intégration faute d'heures de travail suffisantes.[167] Dans le contexte actuel d'une faible croissance et d'une crise économique imminente, la course vers la déréglementation du temps de travail, entamée depuis une quarantaine d'années déjà, est-elle inéluctable ? *A contrario*, la défense d'une réduction collective du temps de travail est-elle véritablement devenue un « impensable » politique ou bien peut-elle constituer un nouvel horizon social face à l'essoufflement du modèle croissanciel occidental ?

CONCLUSIONS : VERS UNE RCTT DE LA DÉCROISSANCE ?

Dès son institutionnalisation au sein du champ de la négociation collective, la réduction du temps de travail (tout comme l'augmentation des salaires) a été conditionnée à l'augmentation des gains de productivité, ces derniers apparaissant « *comme le poumon des sociétés fondées sur la croissance* ».[168] L'explosion de la productivité enregistrée jusque dans les années 1980 s'est donc vu accompagnée d'une diminution relativement importante du temps de travail moyen des salariés (mais aussi d'un phénomène d'intensification progressive des rythmes du travail). On assiste dans le même temps à une véritable transformation du paysage économique en Belgique avec notamment une chute marquée du travail indépendant agricole, ce qui a également contribué à diminuer le temps de travail de l'ensemble des travailleurs belges durant cette période.

Cependant, dès les années 1980, à l'impératif productiviste délimitant le cadre des négociations collectives s'est partiellement substitué un nouveau paradigme économique, celui de la compétitivité. Les crises énergétiques puis économiques des années 1970, faisant bondir les chiffres du chômage, renversent alors le rapport de force entre les travailleurs et le patronat, et ouvrent un nouveau chapitre dans l'évolution historique du temps de travail en Belgique. Il n'est plus question de réduire collectivement le temps de travail mais de le *flexibiliser* de telle sorte à garantir la capacité concurrentielle des entreprises exposées à la libéralisation des marchés (européens et mondiaux). Dans ce contexte, l'essor du travail à temps partiel, notamment favorisé par l'extension du secteur tertiaire, devient le premier facteur de réduction du temps de travail moyen. Choisi librement par moins d'un travailleur à temps partiel sur dix en Belgique et majoritairement occupé par des femmes dans des secteurs plutôt mal rémunérés, ce régime de travail caractérise le processus d'individualisation contrainte de l'or-

166 Tucker P., Folkard S. *Working time, health and safety: a research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment, Series 31, Geneva, ILO, 2012, pp. 13-16; Silbaugh K. B., « Sprawl, Family Rhythms, and the Four-Day Work Week », *Conn. L. Rev*, 2009-2010, vol. XLII, n°4, p. 1267.

167 Defeyt P., *op. cit.*, p. 14.

168 Méda D., « L'emploi et le travail dans une ère post-croissance », in Cassiers I., Méda D., Maréchal K. (sous la direction de), *Vers une société post-croissance. Intégrer les défis écologiques, économiques et sociaux*, Éditions de l'Aube, 2018, p. 49-50.

ganisation du temps de travail à l'échelle de notre société. En outre, la dérégulation du temps de travail avec l'émergence de statuts atypiques (travail à durée déterminée, temporaire et intérimaire,[169] titre-service,[170] régime fiscal peer to peer,[171] etc.) crée une distorsion qui va croissant dans la répartition du temps de travail, entre ceux qui prestent de nombreuses heures (parfois morcelées en plusieurs petits boulots) et ceux qui sont contraints de travailler peu d'heures ou ne trouvent pas d'emploi. Corrélativement, cette dérégulation a également pour effet de mettre davantage en concurrence les travailleurs et entrave la constitution d'une conscience de classe solidaire du fait de la diversification des contraintes et parcours professionnels individuels.

Selon la nouvelle vision gouvernementale, la réduction du temps de travail ne s'envisage plus que dans une perspective de création d'emplois sans perte de compétitivité. Ainsi, l'enjeu d'une RTT est d'empêcher qu'elle n'entraîne une augmentation du coût unitaire du travail, ce qui oblige l'État, comme pour les 35 heures/semaine en France[172] ou le programme « Vande Lanotte » en Belgique (*cf. supra*), à concéder aux entreprises des réductions importantes de cotisations patronales.[173] Les syndicats se voient également contraints de négocier en contrepartie d'une RTT des mesures de blocage salarial et de flexibilisation du temps de travail au niveau de l'entreprise en vue de booster l'embauche, et ce avec des résultats très mitigés. En conséquence, depuis les années 1980, la croissance des salaires ne suit plus les gains de productivité et la part salariale sur les bénéfices diminue au profit des dividendes au sein de l'UE.[174] Le principe de paix sociale fondé sur la redistribution équitable de la valeur ajoutée générée par la croissance s'est donc graduellement érodé au contact de l'impératif concurrentiel.

Ainsi, plutôt que de promouvoir des politiques de RTT permettant la « neutralité distributive » qui tendent à compresser encore plus les salaires et les finances de l'État social,[175] il est opportun de questionner l'état de répartition des richesses entre salaires et capital, voire d'interroger la nécessité même de subordonner une RTT à l'augmentation inconditionnelle des gains de productivité. La raison en est que l'accroissement de la productivité ne semble pas pouvoir se dissocier d'une détérioration toujours plus importante non seulement des conditions de travail mais aussi de notre milieu naturel. Une relecture critique des gains de productivité à la lumière des enjeux écologiques et sociaux à l'échelle mondiale pourrait plutôt les faire apparaître comme un facteur de « *surexploitation*

169 Voy. par exemple : Tranchant L., « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle », *Travail et emploi*, 2018, n°155-156, pp. 115-40.

170 Voy. par exemple : Gérard M., Romainville J-F., Valsamis D., *Évaluation du système de titres-services pour les emplois et services de proximité*, Idea Consult. Rapport final 2014, p. 35.

171 Voy. par exemple : Raucent E., « Le travail sous l'ère du capitalisme de plateforme : le salariat en miettes ? », Bruxelles : CPCP, Étude n°39, 2022, pp. 21 et 27-28 [en ligne :] http://www.cpcp.be/publications/capitalisme-plateforme.

172 Askenazy P., « Les 35 heures en France : pourquoi sont-elles toujours en débat ? », *Dynamiques régionales*, n°10, Namur : Iweps, 2021, p. 43-57.

173 En Belgique, pour compenser les coupes successives dans les cotisations sociales, un processus de fiscalisation du financement de la sécurité sociale s'opère depuis plusieurs dizaines d'années, faisant reposer de plus en plus ce financement notamment sur les revenus de la TVA (alors que la TVA pèse proportionnellement plus sur les ménages à bas revenus) et sur les subventions de l'État (permettant à ce dernier de s'immiscer dans la gestion de la sécurité sociale).

174 Voy. par exemple : Onaran Ö, *State and the economy: a strategy for wage-led development*, Greenwich Political Economy Research Centre, GPERC24 Paper, 2015, [en ligne:] https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/14075/1/GPERC24_OnaranF.pdf, consulté le 20 octobre 2022 ; Levy A., *op. cit.*, p. 307. Alors que la croissance au sein des économies européennes dépend largement des salaires, soit de la capacité de consommation de la population, elle est plutôt essentiellement financée par le socle instable de la dette des ménages.

175 Voy. par exemple : Bosch G., Lehndorff S., *op. cit.*

de l'environnement et des travailleurs dont nous aurions aujourd'hui à réparer les dégâts ».[176] En effet, le développement vertigineux du taux de productivité tout au long du XXe siècle n'a pas été synonyme d'une utilisation parcimonieuse de l'énergie et du travail humain.

D'une part, les gains de productivité se sont vus accompagnés d'une hausse tout aussi vertigineuse de nos capacités productives (soit, du PIB) et d'une accumulation (et non d'une transition) des sources d'énergie nécessaires à cette production.[177] L'équation économique citée en début d'analyse qui met en relation le taux d'emploi, le PIB, la productivité horaire et le temps de travail moyen ignore, et donc tient pour acquis, les ressources énergétiques mobilisées au sein de chaque économie. Or, l'épuisement graduel de ces ressources, illustré dès 1970 par le pic pétrolier conventionnel aux États-Unis (largement à l'origine du choc pétrolier de 1973 et de la crise économique et sociale subséquente)[178], exerce une influence certaine sur l'évolution des données que cette équation met en rapport et pose les limites physiques d'un modèle économique fondé sur la croissance à tout crin.

D'autre part, la prédiction de Keynes en 1930 selon laquelle la génération de ses petits-enfants ne travaillerait que 15 heures par semaine grâce aux progrès techniques des économies industrialisées[179] ne s'est pas réalisée. De fait, Keynes a sous-estimé les capacités du capital à enrôler les subjectivités dans sa quête d'accumulation infinie.[180] Si le temps de travail moyen a effectivement diminué *au sein des économies dites développées*,[181] le dispositif technoscientifique du capitalisme laisse l'idéal des 15 heures de Keynes encore largement insatisfait et entraîne plutôt avec lui les phénomènes d'aliénation et d'exploitation du travail sous des formes sans cesse renouvelées.[182] De fait, ce dispositif, passant aujourd'hui par la digitalisation de l'économie, fait reposer de plus en plus les économies post-industrielles sur des emplois sous-qualifiés en masse[183] et sur la valorisation d'emplois inutiles, voire nuisibles, au bien-être de la population et de

176 Méda D., *op. cit.*, p. 50.

177 *BP Statistical Review of World Energy 2020*, Londres : BP, juin 2020, 68 p., [en ligne :] https://www.bp.com/en/global/corporate/energy-economics/statistical-review-of-world-energy.html, consulté le 28 octobre 2022 (pour une analyse critique de l'enjeu de transition énergétique en Belgique, voy. : Fronteddu B., *L'emprise des énergies fossiles en Belgique : pourquoi la transition énergétique n'aura pas lieu ?*, Bruxelles : CPCP, étude, n°38, 2022, [en ligne :] http://www.cpcp.be/publications/energies-fossiles-belgique, consulté le 27 octobre 2022).

178 Voy. par exemple : Auzanneau M., *Or noir - la grande histoire du pétrole*, La découverte, 2015.

179 Keynes J. M., « Economic Possibilities for our Grandchildren (1930) », *Essays in Persuasion*, New York: Harcourt Brace, 1932, pp. 358-373.

180 On signifie ici l'idée que les individus sont soumis à l'hégémonie culturelle capitaliste qui les fait intégrer comme normal et désirable l'idéal d'accumulation et d'avoir (sur la notion d'hégémonie culturelle, voy. : Gramsci A., *Guerre de mouvement et guerre de position. Textes choisis et présentés par Razmig Keucheyan*, Paris : La Fabrique, 2011).

181 Au sein des pays dits en voie de développement, le temps de travail hebdomadaire moyen reste élevé, les longues heures de travail s'expliquant principalement par la persistance de bas salaires (pour plus de détails, voy. : Messenger J., *Working time and the future of work*, ILO Future of work Research paper series, n°6, 2018, [en ligne :] http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf, consulté le 28 octobre 2022 ; Lee S., McCann D., Messenger J. C., *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Londres et New York : Routledge and International Labour Office, 2007).

182 Ouellet M., « Marx et la critique de la technique : réflexions à partir des Grundisse et du Capital », *Cahiers Société*, 2020, n°2, pp. 23-43 ; Mumford L., *Le Mythe de la machine*, 2 vol., (1967-1970), Paris : Fayard, 1974.

183 On pense par exemple à la numérisation de l'économie qui polarise le marché du travail entre les travailleurs hautement qualifiés et faiblement qualifiés, et contribue à la précarisation et au morcellement du travail, notamment en générant en masse des « tâcherons du clic » (pour plus de détails, voy. : Valenduc G., Vendramin P., *The mirage of the end of work*, ETUI, n°6, mars 2019, [en ligne :] https://www.etui.org/publications/foresight-briefs/the-mirage-of-the-end-of-work, consulté le 25 octobre 2022 ; Casilli A., *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, Paris : Editions du Seuil, 2019).

son milieu naturel.[184] L'implantation du géant chinois de l'e-commerce, Alibaba, et ses dizaines d'hectares d'entrepôts à l'aéroport de Liège en est un exemple paradigmatique.[185] Elle illustre parfaitement la façon dont la frénésie actuelle des gouvernements (belge et wallon) de rendre leurs espaces économiques « attractifs » aux yeux des investisseurs favorise l'implémentation de projets délétères pour l'environnement et les droits des travailleurs.[186]

Est-il dès lors possible d'envisager une réduction collective du temps de travail en dehors du paradigme productiviste et croissanciel ? Cette perspective enjoint nécessairement une remise en question globale du travail, de son sens, et de son organisation. Que le travail soit orienté vers l'augmentation constante de la production et qu'il soit essentiellement alloué selon une logique compétitive via le marché de l'emploi n'est pas un fait naturel inéluctable mais caractérise un modèle économique et social historiquement situé, celui de la croissance. Sortir de ce modèle requiert que nous redéfinissions démocratiquement les raisons pour lesquelles nous accordons de l'importance, et donc du temps et de la valeur, à telle ou telle activité. Redéfinir le travail dans la perspective d'adapter l'activité humaine aux diverses limites de la biosphère et aux besoins essentiels de la population est une démarche intellectuelle et pratique entamée par le mouvement de la décroissance. Mais si elle intéresse un nombre grandissant de chercheurs et de chercheuses, la question du travail dans une économie sortie du dogme de la croissance reste encore largement à défricher. C'est pourquoi elle fera l'objet d'une étude à part entière qui poursuivra la présente réflexion sur le temps de travail. C'est donc dans le cadre de cette prochaine étude que nous pourrons répondre à la question suivante : avancée comme une politique essentielle de justice sociale dans la perspective d'une société en décroissance, la réduction collective du temps de travail peut-elle constituer une perspective neuve pour les travailleurs face à la détérioration croissante de leurs conditions de travail et de leur milieu de vie ?

**

Emma Raucent est titulaire d'un master en droit ainsi que d'un master de spécialisation en philosophie du droit. Elle est chargée de recherche dans la thématique Famille, Culture & Éducation, au sein du pôle Recherche & Plaidoyer chez Citoyenneté & Participation.

184 Voy. par exemple : Graeber D., *Bullshit jobs. A theory*, Penguin, 2018; Lawlor E., Kersley H., Steed S., « A bit rich. Calculating the real value to society of different professions », *New Economics Foundation*, 14 décembre 2009, [en ligne :] https://neweconomics.org/2009/12/a-bit-rich, consulté le 25 octobre 2022. À cet égard, il serait utile de prendre la mesure de l'externalisation massive des heures de travail nécessaires à la production des biens de subsistance consommés en Belgique (et plus généralement dans les économies post-industrielles/du Nord), à l'instar de l'étude des flux mondiaux physiques (notamment de produits agricoles) et d'énergie inégalement orientés des pays du Sud Global vers les pays du Nord (en la matière, voy. : Fronteddu B., « Politiques environnementales et climatiques en quête de cohérence. Pour un nouveau paradigme politique », Bruxelles : CPCP, analyse n°466, 2022.

185 « Contre l'arrivée d'Alibaba à Liège Airport & l'extension de l'Aéroport », *Stopalibaba.com*, s.d., [en ligne :] https://stopalibaba.com/s-informer, consulté le 22 octobre 2022 ; Leterme C., « Alibaba en Wallonie : conte de fée ou cauchemar ? », *L'aiguillon*, septembre 2021, [en ligne :] https://www.quebec.attac.org/?alibaba-en-wallonie-conte-de-fee, consulté le 11 avril 2023.

186 Levy A., *op. cit.*, p. 306.

RAUCENT Emma, *Réduction collective du temps de travail et productivisme. Un mariage de (dé) raison ?*, Bruxelles : CPCP, Étude n°40, 2023, [en ligne :] http://www.cpcp.be/publications/rctt.

Désireux d'en savoir plus !

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.

www.cpcp.be

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Avec le soutien du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

CPCP ASBL – Avenue des Arts 50/bte 6 – 1000 Bruxelles | N° d'entreprise : 0409 117 690 | RPM Bruxelles
info@cpcp.be | www.cpcp.be | BE67 3101 6586 0487

La réduction collective du temps de travail (RCTT) est-elle devenue un projet politique irréaliste en Belgique ? L'accord mou du gouvernement actuel sur le droit à la semaine de quatre jours *sans réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaire* semble constituer l'incarnation parfaite du blackboulage politique de la lutte sociale et syndicale pour une RCTT. Pourquoi la revendication d'une diminution collective des heures de travail sans perte de salaire est-elle devenue inaudible auprès de nos représentants, tous bords confondus (ou presque) ? Pour comprendre ce blocage, il est essentiel de cerner la place et l'évolution du temps de travail comme objet de lutte dans l'histoire récente des rapports de force politiques, sociaux et économiques en Belgique. C'est tout l'objet de la présente analyse.

Citoyenneté & Participation

Avenue des Arts, 50\6 – 1000 Bruxelles
02 318 44 33 | **info@cpcp.be**
www.cpcp.be | www.facebook.com/CPCPasbl

Toutes nos publications sont disponibles en téléchargement libre :
www.cpcp.be/publications/

E.R. : John Lewis – Avenue des Arts; 50/6 – 1000 Bruxelles

© CPCP ASBL – octobre 2023