

POURSUIVRE LE COMBAT POUR UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

par Frances O'Grady



Le temps de travail a toujours été un combat essentiel pour les travailleurs et leurs syndicats. Alors que la technologie et l'économie des plateformes grignotent de plus en plus le temps libre des travailleurs, une semaine de travail plus courte est à nouveau à l'ordre du jour. Une semaine de quatre jours, sans perte de salaire, fait partie de nos ambitions.

L'une des toutes premières campagnes du mouvement ouvrier international visait à instaurer une journée de travail de dix puis de huit heures. Cette revendication a été proposée au premier Congrès international des Travailleurs à Genève en 1866. En 1919, la Convention sur la durée du travail (industrie) a été la première convention adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT). Plus récemment, des syndicats de toute l'Europe ont uni leurs forces pour faire aboutir la directive européenne de 1993, qui a mis en place des garde-fous en matière de temps de travail et permis à des millions de travailleurs de bénéficier pour la première fois de congés payés.

L'ampleur de nos accomplissements dans ce domaine ne fait aucun doute. Depuis 1868, l'année de la création du Trades Union Congress (Congrès des syndicats) britannique, le temps de travail hebdomadaire au Royaume-Uni a été quasiment réduit de moitié, passant de 62 à environ 32 heures. Dans plusieurs pays d'Europe du Nord,

de puissants syndicats ont obtenu des avancées plus importantes encore.

Mais nous ne devrions pas nous arrêter là. Au cours de ce siècle, la technologie continuera à transformer nos économies et notre façon de travailler. Les syndicats estiment que les travailleurs devraient recevoir une part équitable des bénéfices, au travers de salaires plus élevés et de plus de temps à consacrer à leur vie privée.

Au Trades Union Congress, nous sommes d'avis qu'une semaine de quatre jours – sans perte de salaire – devrait faire partie de nos ambitions pour les années à venir. Comme nos prédécesseurs, nous voulons que les travailleurs aient plus de temps libre, plus de temps à passer avec leurs proches et avec leurs semblables.

Nous savons que les travailleurs souscrivent à cette revendication. Lorsque nous avons demandé aux citoyens comment ils imaginaient un monde où une production plus efficace permettrait de réduire le temps de

travail, le passage à une semaine de quatre jours a été la solution plébiscitée.

L'histoire nous a montré que nous pouvions croire en la capacité des syndicats à unir leurs forces à travers les frontières pour faire évoluer les normes sur le temps de travail.

Toujours en service

L'innovation technologique devrait être utilisée pour réduire le temps de travail, mais l'évolution du marché du travail ces dernières années nous montre que c'est plutôt l'inverse qui se produit. De nombreux employeurs utilisent les nouvelles technologies – notamment les Smartphones – pour empiéter sur le temps que les travailleurs consacrent à leur vie privée.

Ce phénomène transparaît surtout dans l'émergence de plateformes « à la demande » telles qu'Uber. Les travailleurs au service de ces plateformes sont censés être toujours disponibles sans pour autant être

“

*Si un employeur
utilise le temps d'un
travailleur sans le
rémunérer, c'est du vol !*

”

payés pendant cette attente. Piégés dans une spirale de bas salaires et d'insécurité de l'emploi, les travailleurs sont obligés d'entrer en concurrence pour la moindre possibilité de travailler.

Uber affirme être à l'origine d'une nouvelle forme de travail, mais les tribunaux ont à maintes reprises rejeté cette façon de voir les choses. En réalité, Uber utilise une nouvelle technologie pour priver les travailleurs de leurs droits, notamment le droit de faire des pauses, de prendre des vacances et de bénéficier d'un salaire minimum.

Même pour les travailleurs à horaire fixe, la frontière entre vie professionnelle et vie privée s'efface peu à peu. Selon une étude du Trades Union Congress, un travailleur sur sept a vu son temps de travail augmenter depuis l'émergence des nouvelles technologies. En effet, ils peuvent être joints plus facilement lorsqu'ils sont chez eux. Une autre étude du Chartered Institute of Personnel and Development réalisée en 2017 a révélé que près d'un tiers des travailleurs avaient le sentiment que la possibilité d'accéder à distance à leur lieu de travail les empêchait de se déconnecter pendant leur temps libre. Rien que l'année dernière, les travailleurs britanniques ont effectué pour 32 milliards de livres sterling (environ 36 milliards d'euros) d'heures supplémentaires non rémunérées.

L'augmentation du temps libre des travailleurs n'est donc pas le seul défi à relever. Nous devons également préserver le temps libre déjà acquis. Car soyons clairs: si un employeur utilise le temps d'un travailleur sans le rémunérer, c'est du vol.

Rupture technologique

Nous vivons une époque de grands bouleversements dans le monde du travail. Selon les estimations du gouvernement britannique, les robots et les systèmes automatisés pourraient être à l'origine d'une augmentation de la production de l'ordre de 200 milliards de livres sterling (environ 225 milliards d'euros), et des accroissements similaires de la productivité sont prévus à travers toute l'Europe.

Mais déjà, de riches PDG cherchent à amasser des milliards sans que les travailleurs ne puissent récolter les fruits de leur labeur. Le PDG d'Amazon, Jeff Bezos, est l'homme le plus riche au monde, mais dans ses entrepôts, des travailleurs peu rémunérés sont tellement épuisés qu'ils s'effondrent pendant leur service.

Nous devons inverser la tendance et combattre les employeurs qui veulent rétablir des schémas d'exploitation d'un autre âge en nous encourageant à utiliser les nouvelles technologies.

Divers événements en Europe nous donnent de l'espoir. En Irlande, les syndicats sont récemment parvenus à interdire les contrats « zéro heure ». Les syndicats français ont quant à eux été les premiers à conclure des conventions collectives sur le droit à la déconnexion, un droit désormais consacré dans une loi nationale qui exige des entreprises de 50 employés ou plus de mener des négociations sur l'utilisation des technologies de communication.

Des avancées telles que celles-là s'appuient sur les accomplissements des deux siècles passés. Et elles nous rappellent que l'action collective des travailleurs demeure le meilleur moyen de garantir des salaires décents, plus de temps libre, ainsi que de meilleures conditions de vie et de travail.



> AUTEUR

Frances O'Grady est secrétaire générale du British Trades Union Congress (TUC). Elle a été syndicaliste active et militante durant toute sa vie professionnelle et a occupé divers emplois, allant du commerce de magasin au secteur associatif. Avant le TUC, O'Grady travaillait pour le Syndicat des travailleurs des transports et des industries.