

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ⁽¹⁾

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET MARGES DE MANŒUVRE

Du point de vue de la santé, c'est la qualité des conditions de ce travail et les caractéristiques de l'organisation du travail plus que le temps de travail qui constituent l'enjeu principal de la réduction du temps de travail (RTT).

La question qui se pose n'a en fait qu'un rapport secondaire avec la durée du travail. On peut construire sa santé au cours d'un long travail à condition toutefois que les limites physiologiques ou psychologiques du sujet soient respectées. On peut déconstruire sa santé en travaillant moins si les conditions de ce travail ne vont pas dans le sens de la perpétuation du lien social et de sa qualité ou lorsqu'elles exigent du sujet qu'il dépasse ses limites physiologiques ou psychologiques.

Une question surplombe donc toute réflexion sur la santé au travail celle de la nature de l'organisation du travail. Ainsi, un écueil de la RTT est l'accentuation de l'individualisation des salariés propice à leur isolement et à la destruction des collectifs formels ou informels.

Un accord social sur les 32 heures conclu il y a un an environ dans une grande entreprise, puis invalidé par la Justice, illustre cette tendance qui n'est sans doute pas fortuite. La mise en place de plusieurs statuts de salariés non seulement dans l'entreprise mais surtout dans chaque groupe de travail introduit autant de « coins » entre eux et brise les conditions de l'existence des solidarités. En ce sens elle permet plus facilement de conditionner les jeunes embauchés en les démarquant du reste des salariés. En permettant des départs en retraite anticipés, vécus souvent dans un esprit de coupable soulagement de la souffrance au travail, cet accord entraînait une perte d'expérience professionnelle mais aussi de tradition collective.

Individualiser les salariés c'est par définition s'éloigner des conditions de construction de la santé au travail. Il ne faudrait pas que les dispositions de la RTT aillent dans ce sens.

L'encadrement, à la fois juge (contrats d'objectifs, entretiens individuels) et partie (individualisé, victime de la flexibilité et de l'intensification) mais aussi mis en concurrence de façon permanente avec les autres cadres doit être l'objet d'un regard particulier. Il est en effet travaillé par des stratégies collectives de défense liées au genre masculin (cynisme viril par exemple).

La RTT, par la prise de conscience de la réalité de leur condition qu'elle peut permettre, en particulier la mise en évidence du temps de travail réel qu'ils accomplissent, peut, en outre,

restituer aux cadres et à la maîtrise leurs marges de manœuvre et constituer une base pour la reconnaissance de leurs savoir-faire.

Les marges de manœuvre à l'intérieur des entreprises seront-elles restituées ou au contraire réduites, directement ou indirectement, par la RTT ?

La seconde composante du problème, le statut du temps dégage par la RTT, conditionne les marges de manœuvre à l'extérieur de l'entreprise. Ne risque-t-il pas d'être un temps de simple restauration de la force de travail ?

Enfin, la question du retentissement réciproque des contraintes hors et au travail ne doit pas être éludée.

N'est-ce pas symptomatique d'une fuite du politique que cette loi ne revête dans la plupart de ses dispositions qu'un aspect quantitatif et qu'elle évite de poser la question de l'organisation du travail ?

LES MARGES DE MANŒUVRES INTERNES : FLEXIBILITÉ ET INTENSIFICATION DU TRAVAIL

Neuf pour cent des salariés déclarent ne pas avoir d'horaire habituel de travail. En 1991, 52 % des salariés seulement contre 65 % en 1978 avaient des horaires fixes. On observe une diminution nette des coupures pour repas : 14,2 % des salariés en 1991 contre 9,5 % en 1978 ont une coupure inférieure à la demi-heure.

L'exemple des caissières de supermarchés est exemplaire de ces phénomènes. La gestion en flux tendu est à l'origine de fréquentes demandes de prolongation d'horaire par l'employeur en fin de poste qu'on ose pas refuser. Ces heures là sont effectuées à un rythme de travail élevé et avec des contraintes professionnelles passablement fortes. Le temps de décompression impossible avant de regagner le domicile, l'imprévisibilité de ces horaires bousculés entraîne des perturbations de la vie familiale. À l'intérieur du temps légal les pauses sont illusoirement prises sur place toujours en fonction de la pression du travail ne permettant pas une véritable décompression ou récupération de la fatigue physique et psychique.

Parfois même, dans des cas semblables, le salarié est en pleine incertitude temporelle et attend chez lui que l'employeur fasse appel à lui sans savoir si il le fera réellement et contraint ainsi

•••••

1- Ce texte fait de fréquents emprunts au dossier « repos et récupération » de la revue « Santé et Travail » n°25, octobre 1998

son temps personnel de peur de manquer l'appel et de perdre son emploi.

Dans tous les secteurs, la chasse aux pauses cafés, micropauses et pauses réglementaires est ouverte. Ces respirations sont essentielles à la préservation de la santé au travail. L'intensification du travail tend à supprimer les ultimes marges de manœuvres qui permettaient aux salariés de trouver leur propre régulation par rapport aux contraintes.

Les entreprises qui vivent la RTT comme une agression sur le coût horaire du travail ne vont-elles pas essayer de se rattraper en intensifiant le temps payé ?

Les pauses réglementaires sont aussi des formes spontanées et privilégiées d'organisation du travail, d'échanges de régulation du collectif, voire même d'apprentissage des savoir-faire. Quand elles n'ont pas été supprimées, comme lors du travail sur écran, de plus en plus, elles sont prises individuellement par roulement pour respecter la production et ne jouent plus ce rôle.

La question de l'astreinte mériterait à elle seule une étude entière. Le temps de mise à disposition du salarié en attente d'intervention n'est parfois pas rémunéré. Il n'est pas considéré comme du travail et ne donne pas lieu à récupération.

Or, durant cette mise à disposition le salarié est contraint par l'attente. Il est lié au moyen de communication qu'il craint de ne pas entendre. Cela compromet sa capacité à se reposer, à participer aux loisirs de la famille. Cette incertitude temporelle constitue en soi une contrainte de nature professionnelle. Par la nouvelle définition du temps de travail effectif qu'elle donne dans son article 5, la loi sur la RTT devrait permettre que le temps d'attente soit comptabilisé comme du temps de travail.

L'accord de branche de l'UIMM est très révélatrice de la volonté patronale. Dans ce secteur la RTT se solderait par une flexibilisation accrue (annualisation du temps de travail, opacité sur les heures supplémentaires) et une probable intensification du travail du fait du refus d'embaucher. Notons au passage que ces dérives sont rendues possibles par les articles 3.V et 4 de la loi sur la RTT.

LES MARGES DE MANŒUVRES EXTÉRIEURES : RÉCUPÉRATION, VIE SOCIALE HORS TRAVAIL, QUESTION DU GENRE

En 1984, 18,7 % des salariés n'avaient pas 48 heures consécutives de repos hebdomadaire. En 1991 cette proportion s'élevait à 21,3 %. La proportion de salariés travaillant chaque semaine le même nombre de jours recule dans la même période de 89 à 85 %. La part de ceux qui travaillent cinq jours tend à reculer au bénéfice du travail sur quatre ou six jours. Le travail du samedi se généralise à nouveau. Celui du dimanche est à l'ordre du jour.

Le repos est antonyme de travail : qui se repose ne travaille pas. Se reposer c'est cesser le travail. Cette définition ne tient

aucun compte du temps de « freinage » des travaux intenses ou stressants (par exemple l'interface avec le client, le travail en direction de personnes en état de souffrance). Il faudra du temps pour évacuer le travail de son esprit, diminuer son état d'excitation afin de pouvoir rentrer dans le sommeil. Cette définition ne tient pas compte non plus de l'impossibilité de récupération quand les rythmes biologiques ne sont pas respectés (dans le travail posté par exemple).

Mais surtout elle fait l'impasse sur le fait que le temps de repos n'est pas que le temps de la récupération physique. Il permet aussi de récupérer psychiquement et de retrouver la disponibilité d'esprit indispensable aux relations entre les humains.

Le temps hors travail, c'est enfin le temps de la vie sociale, troisième composante de la santé. La vie familiale n'est possible que si on se rencontre. Ainsi, la flexibilité du temps de travail, les repos décalés éventuels induits par la RTT, la pré retraite progressive, posent la question pour les conjoints de se synchroniser. L'investissement associatif, collectif, militant, éducatif, culturel, sportif... génère les mêmes contraintes.

Travail, repos récupérateur et activités non professionnelles forment un ensemble dont chacune des composantes est liée aux autres. Trouver un équilibre entre ces pôles d'investissement est indispensable à l'épanouissement de chacun, cet équilibre est le fruit d'un travail personnel que réalise un sujet partiellement autonome. Il s'établit de manière dynamique, dans la confrontation quotidienne de tout individu avec des choix contradictoires. C'est dans la résolution de ces conflits intérieurs, dans ce choix, que chacun devient une personne. Mais ceci n'est possible que s'il existe des marges de manœuvre. Lorsqu'une des activités en particulier le travail, ne laisse plus assez de place pour gérer ces conflits, lorsque plus aucun compromis n'est possible, alors la construction de la personnalité devient difficile voire impossible.

L'activité professionnelle implique un travail sur soi et permet ainsi de travailler sur un registre différent les difficultés qui émaillent la vie amoureuse. Elle permet ainsi à la sortie du travail de se retrouver différent, de se découvrir et de s'aimer à nouveau.

La question du genre (masculin et féminin), qui n'est pas totalement réductible à la question du sexe, illustre bien cette imbrication du temps de travail et du temps au travail.

La division sexuelle des tâches au travail se fonde sur les différences de genre. Les hommes, du fait de leur conditionnement depuis l'enfance à faire face au danger et à maîtriser la peur sont affectés aux situations à risques, liées à une organisation du travail inadaptable. Si le culte de la maîtrise virile permet alors de juguler la souffrance générée par le travail, il pèse sur l'ensemble du comportement. Ainsi tout ce qui fait référence au genre féminin fait l'objet d'un mépris affiché. Préserver ce mythe conduit en particulier à privilégier les loisirs entre hommes et à maintenir la rencontre des femmes dans le cadre des rapports de domination les plus traditionnels constituant ainsi un obstacle au développement d'une authentique relation amoureuse. Les rapports de domination

vécus au travail renforcent ainsi les rapports de domination dans les relations entre hommes et femmes. Plus les possibilités d'action sur l'organisation du travail sont réduites et plus les salariés sont poussés à se conformer au stéréotype de la puissance virile. Les stratégies de déni de la souffrance mises en œuvre par les hommes les rendent très vulnérables aux ruptures d'activités et aux effets du vieillissement. Le chômage et la retraite sont ainsi exclusivement pour les hommes un facteur de mortalité ; la fréquence du suicide masculin s'élève de façon continue après soixante ans.

Les femmes qui exercent des métiers typiquement masculins doivent se mouler sur ce critère ce qui leur rend plus difficile la rencontre affective avec un homme.

Le conditionnement des femmes à leur rôle domestique de mise en disponibilité pour les autres, trouve sa reproduction dans des tâches professionnelles qui ne sont que le prolongement des activités domestiques (tâches répétitives, soins du corps, fonction décorative, mais avant tout soumission, disponibilité, flexibilité), dont précisément elles désireraient s'éloigner en allant travailler. Elle accomplissent ce qu'on nomme leur double journée sur le même registre ce qui est un facteur de monotonie, une source d'épuisement et use le désir. Les savoir-faire féminins sont systématiquement dévalorisés. D'où le sentiment fréquent de ne pas être à la hauteur, la perte de l'estime de soi, l'indisponibilité voire l'intolérance aux sollicitations affectives et le vécu d'isolement.

Vie au travail, vie hors travail sont donc étroitement imbriquées, non seulement matériellement mais aussi dans notre vie psychique et affective.

LES CONDITIONS D'UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL FAVORABLE À LA CONSTRUCTION DE LA SANTÉ

Comme Esope le disait de la langue, on peut estimer que du point de vue de la santé une réduction du temps de travail peut être la pire ou la meilleure des choses. Tout dépend de ce qu'elle sera. Nous avons montré ci dessus qu'elle survient dans un contexte d'isolement des salariés d'intensification, de flexibilité accrue et de forte tendance à la densification du travail, c'est-à-dire dans un contexte de suppression de tout espace de respiration. Or, ces évolutions retentissent négativement sur la construction de la santé. La RTT serait donc la pire des choses si elle devenait un rouage de l'exploitation en intensifiant ces contraintes. Outre l'absence de toute perte de salaire qui aggraverait les conditions générales de vie, la RTT doit permettre de faire reculer la précarisation.

Il ne s'agit donc pas seulement d'appliquer la RTT sans aggraver la situation, mais bien de s'emparer des quelques timides dispositions qu'offre le texte réglementaire pour s'opposer à ces évolutions néfastes.

Lutter contre l'intensification est la première priorité.

- Les embauches de nouveaux salariés est une obligation et doit être au moins équivalente à la réduction du temps de travail. Cette embauche ne doit pas être globalisée mais effectuée au plus près du terrain. Tout autre disposition dans ce

domaine intensifiera le travail.

- Privilégier la récupération du temps supplémentaire sur sa rémunération
- Contrôler le temps de travail effectué par chaque salarié afin de noter les dérives horaires, ou de comptabiliser les droits à la récupération.
- Ce contrôle doit s'appliquer également à l'encadrement pour évaluer et reconnaître véritablement ses travaux extra horaires.
- Les activités emboîtées en flux tendu, sans possibilité de temps morts, d'espaces de respiration de micropauses doivent être identifiées et interdites.
- Si nécessaire des moments de pauses obligatoires doivent être institués en privilégiant des dispositions permettant à l'ensemble du groupe de travail d'y participer.

Lutter contre la flexibilité ne peut se concevoir si la RTT fait l'objet d'un choix individuel, l'isolement du salarié permettant à l'employeur de faire pression.

- Les dispositions doivent être identiques par type d'entreprise ;
- Le choix des dispositions de la RTT doit se faire par groupe professionnel et donner lieu à des réunions entre pairs ;
- Ainsi, les débats doivent être engagés sur ces questions en CHSCT (lorsqu'il existe) chargés d'animer la réflexion dans des réunions de conseils d'atelier et de bureau institués par les lois Auroux ;
- Périodiquement, au moins chaque année, en particulier si les dispositions sont annualisées, des rencontres, dans le même cadre, sont à prévoir dans l'accord, pour examiner l'application et les conséquences des dispositions finalement retenues et faire ainsi le bilan de l'organisation du travail.

Le cadre de la négociation constitue ainsi le principal intérêt pour la santé de la réduction du temps de travail. Il serait judicieux, en effet, d'utiliser, dans le sens de la santé, ce prétexte pour entamer la réflexion entre salariés, entre pairs, et entre exécution et encadrement sur l'organisation du travail. Or, il n'existe pas d'organisation du travail idéale puisqu'elle est toujours un compromis entre diverses contraintes.

Toutefois le débat sur les organisations « futures probables » permet d'en dépister à priori certaines difficultés. On ne peut en effet concevoir des changements organisationnels qui ne seraient pas rattachés à l'histoire de l'entreprise, qui ne s'inscriraient pas dans une filiation des activités antérieures. Seule cette continuité est à même de permettre un bilan des expériences ou un travail de deuil. Les collectifs professionnels ne se prescrivent pas de l'extérieur car ils reposent sur la confiance induite par une dynamique de transparence et de reconnaissance qui naît de ces débats autour du travail.

Revivifier les espaces de paroles, rebâtir des collectifs susceptibles par leurs critiques d'introduire d'autres rationalités que la rationalité économique dans l'organisation du travail, tel est le but. Pour l'atteindre ne faut il pas rappeler à chacune et à chacun que :

« *Le domaine politique naît directement de la communauté d'action, de la "mise en commun des paroles et des actes"* »

Passage aux 35 heures, rôle du médecin du travail

(...) L'espace de l'apparence commence à exister dès que les hommes s'assemblent dans le mode de la parole et de l'action (...) Dans les conditions de la vie humaine il n'y a d'alternative qu'entre la puissance et la violence — contre la puissance la force est inutile — violence qu'un homme seul peut exercer sur ses semblables, et dont un homme seul ou quelques hommes peuvent acquérir les moyens et posséder le monopole (...) Tandis que la force est la qualité naturelle de l'individu isolé, la puissance jaillit parmi les hommes lorsqu'ils agissent ensemble et retombe dès qu'ils se dispersent

(...) La puissance n'est actualisée que lorsque la parole et l'acte ne divorcent pas, lorsque les mots ne servent pas à voiler des intentions mais à révéler des réalités, lorsque les actes ne servent pas à violer et détruire mais à établir des relations et créer des réalités nouvelles.»(1)

Alain Carré, Dominique Huez



1- Hannah ARENDT, Condition de l'homme moderne, Pocket Agora, Paris, 1994