ONZE PAYS INDUSTRIALISÉS, DIX ANS D'EXPÉRIENCES : LE « PARTAGE DU TRAVAIL » EN QUESTION

Le déclenchement puis l'approfondissement de la crise, on le sait, ont entraîné depuis 1974 une croissance rapide du chômage dans presque tous les pays industrialisés. Dans plusieurs d'entre eux, à la suite de cette rupture, les gouvernements et les partenaires sociaux ont été conduits à envisager la réduction du temps de travail (RTT) non plus seulement comme un élément de l'amélioration des conditions de vie, mais aussi comme une éventuelle variable d'action pour les politiques de l'emploi. C'est à la fin des années 70 que se sont ainsi développés les débats sur le « partage du travail », donnant lieu ici et là à des expériences variées, plus ou moins étendues, diversement voulues et encadrées par les Pouvoirs publics.

Cinq ans après le second choc pétrolier et dix ans après l'ouverture de la crise, quel bilan peut être dressé des expériences nationales dans ce domaine ? Comment ont évolué les problématiques, les orientations du débat social et des politiques publiques concernant la durée du travail et l'emploi ? L'étude dont les principaux résultats sont présentés ci-dessous a tenté de rassembler des éléments de réponses à ces deux questions. Elle a porté sur onze pays industrialisés, tous membres de l'OCDE : huit pays européens dont sept membres de la CEE, le Canada, les Etats-Unis et le Japon (1).

I. TEMPS DE TRAVAIL, EMPLOI ET CHOMAGE : DES DYNAMIQUES SINGULIERES

Les changements intervenus dans la durée individuelle moyenne du travail ont-ils joué un rôle dans les évolutions de l'emploi et du chômage ? Les réductions d'horaires hebdomadaires et annuels ont-elles accéléré les créations ou ralenti les suppressions d'emplois ? Ont-elles au contraire été défavorables à l'emploi en pesant sur les coûts salariaux et la compétitivité des pays où la RTT était plus rapide qu'ailleurs ? On ne peut répondre sérieusement à ces questions très complexes à partir de raisonnements rudimentaires. La comparaison de la Belgique et du Japon illustre cette remarque : – 11 % de durée moyenne du travail et + 9 points de chômage entre 1974 et 1982 pour le premier pays, – 1 % de durée du travail et + 1 point de chômage pour le second sur la même période. Peut-on déduire de ce rapprochement que la RTT aggrave le chômage en tous temps et en tous lieux ? Certainement pas : on ne pourrait tirer cette conclusion que si la population active, la productivité, les salaires dans les grands secteurs d'activité avaient évolué de façon identique d'un pays à l'autre : ce qui est loin d'être le cas comme on le verra plus loin. Toutes ces variables agissent sur l'emploi et le chômage, à côté de la durée du travail dont le rôle direct est peut-être second, et en tous cas dépendant.

Chômages de restructuration industrielle et chômages de « tertiarisation »

La croissance du chômage depuis 1974 a résulté, dans chaque pays, de la confrontation entre les évolutions de la population active et celles de l'emploi dans les grands secteurs d'activité économique. Elle a dépendu plus précisément de la façon dont la croissance de la population active, très variable d'un pays à l'autre, était absorbée par le bilan des créations et suppressions d'emplois dans les différents secteurs : le rôle de chaque secteur d'activité dans l'évolution du chômage dépendant à la fois de l'intensité des variations de l'emploi qu'il offrait, et de son poids relatif — variable lui aussi d'un pays à l'autre — dans l'emploi global.

Cette observation générale peut s'exprimer rigoureusement dans une égalité arithmétique (2). Le tableau 1 présente ainsi la reconstitution de la variation du taux de chômage, dans chaque pays, à partir de ses 5 composantes, et le graphique 1 fournit une représentation visuelle de cette décomposition.

---

(1) Symboles utilisés dans les tableaux et les graphiques :
D : Allemagne - F : France - I : Italie - NL : Pays-Bas - B : Belgique - UK : Royaume-Uni - DK : Danemark - S : Suède - C : Canada - US : États-Unis - J : Japon.

(2) Toutes les données nécessaires au calcul de celle-ci pour la période 1974-1982 ont pu être rassemblées à partir des statistiques rétrospectives de l'OCDE et du BIT :

(2) $TCHO_{82} - TCHO_{74} = \frac{E74}{PA_{82}} (PA - T_{74}\,ET - i_{74}\,EI - b_{74}\,EB - a_{74}\,EA)$

où :

TCHO taux de chômage par rapport à la population active civile
E_{74} emploi total en 1974 (moyenne annuelle)
PA_{82} population active civile en 1982
PA évolution en % de la population active civile entre 1974 et 1982
ET, EI, EB, EA Évolution en % de l'emploi entre 1974 et 1982, respectivement dans les services, l'industrie manufacturière, le bâtiment, génie-civil et l'agriculture.
t_{74}, i_{74}, b_{74}, a_{74} Proportions de l'emploi dans chacun des 4 secteurs ci-dessus par rapport à l'emploi total en 1974.

TABLEAU 1

Contributions à la variation du taux de chômage (%) de 1974 à 1982

	D	F	I	NL	B	UK	DK	S	C	US	J
de la population active	1,3	5,5	9,3	14,7	4,8	2,4	8,0	7,6	23,3	18,3	8,3
de l'emploi tertiaire	−3,7	−6,6	−9,6	−11,9	−6,3	−3,5	−8,0	−11,4	−17,0	−13,9	−9,1
de l'emploi dans l'industrie	+4,1	+3,6	+1,2	+ 3,7	+8,4	+8,3	+4,6	+ 4,0	− 0,2	+ 0,2	+0,9
de l'emploi dans le bâtiment-génie civil	+1,2	+1,1	−1,0	+ 1,2	+1,5	+1,2	+0,3	+ 0,4	− 0,4	− 0,3	−1,4
de l'emploi agricole	+1,7	+2,0	+4,1	+ 0,4	+0,8	+0,2	+0,8	+ 0,7	0,0	0,0	+2,4
TOTAL (variation du taux de chômage)	+4,6	+5,6	+4,0	+ 8,1	+9,2	+8,6	+5,7	+ 1,3	+ 5,7	+ 4,3	+1,1

Il apparaît clairement à l'examen du graphique 1 que deux facteurs ont agi de façon déterminante dans la croissance des taux de chômage. Le premier, presque partout le plus important, est *l'équilibre dynamique qui s'est établi entre les rythmes de croissance de la population active et les rythmes des créations d'emplois tertiaires :* deux phénomènes très liés entre eux en raison du rôle essentiel joué dans l'un comme dans l'autre par la croissance générale de l'activité féminine (3). Le second facteur a été la *cadence des suppressions d'emplois dans l'industrie* et le bâtiment-génie civil : le volume global de l'emploi dans ces deux groupes d'activités a baissé dans tous les pays depuis 1974, à l'exception de quatre d'entre eux — Italie, Japon, Canada, USA — où il s'est tout juste maintenu.

L'analyse des ressemblances et des différences dans le jeu simultané de ces deux facteurs principaux de l'évolution du chômage amène à regrouper les pays étudiés en trois ensembles correspondant à trois grands types de croissance du chômage :

— *une dynamique dominante en Europe du Nord* peut être vue dans la contribution identique des suppressions d'emplois industriels (BTP compris) à la croissance des taux de chômage, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Danemark et en Suède : + 5 points environ dans chacun de ces pays entre 1974 et 1982. La croissance du chômage s'est établie autour de cette « norme européenne » selon les équilibres réalisés entre l'accroissement de la population active et l'extension des emplois de services : à un niveau élevé aux Pays-Bas où l'activité féminine, partant d'assez bas, progressait très vite ; à un niveau très bas en Suède où était mise en œuvre une politique volontariste de développement des services ; à des niveaux intermédiaires voisins en Allemagne, en France et au Danemark.

— *un chômage de restructuration industrielle accélérée* caractérise deux pays européens, la Belgique et le Royaume-Uni, où les suppressions d'emplois industriels, liées vraisemblablement à des retards pris avant 1974 dans la modernisation des structures productives, ont été beaucoup plus fortes que dans les pays du premier groupe : environ le quart des emplois de l'industrie ont été supprimés en huit ans. L'accroissement de population active a été modéré et largement compensé par les créations d'emplois dans les services : la contraction brutale de l'emploi industriel explique ainsi à elle seule les taux de chômage record atteints dans ces deux pays au début des années 1980.

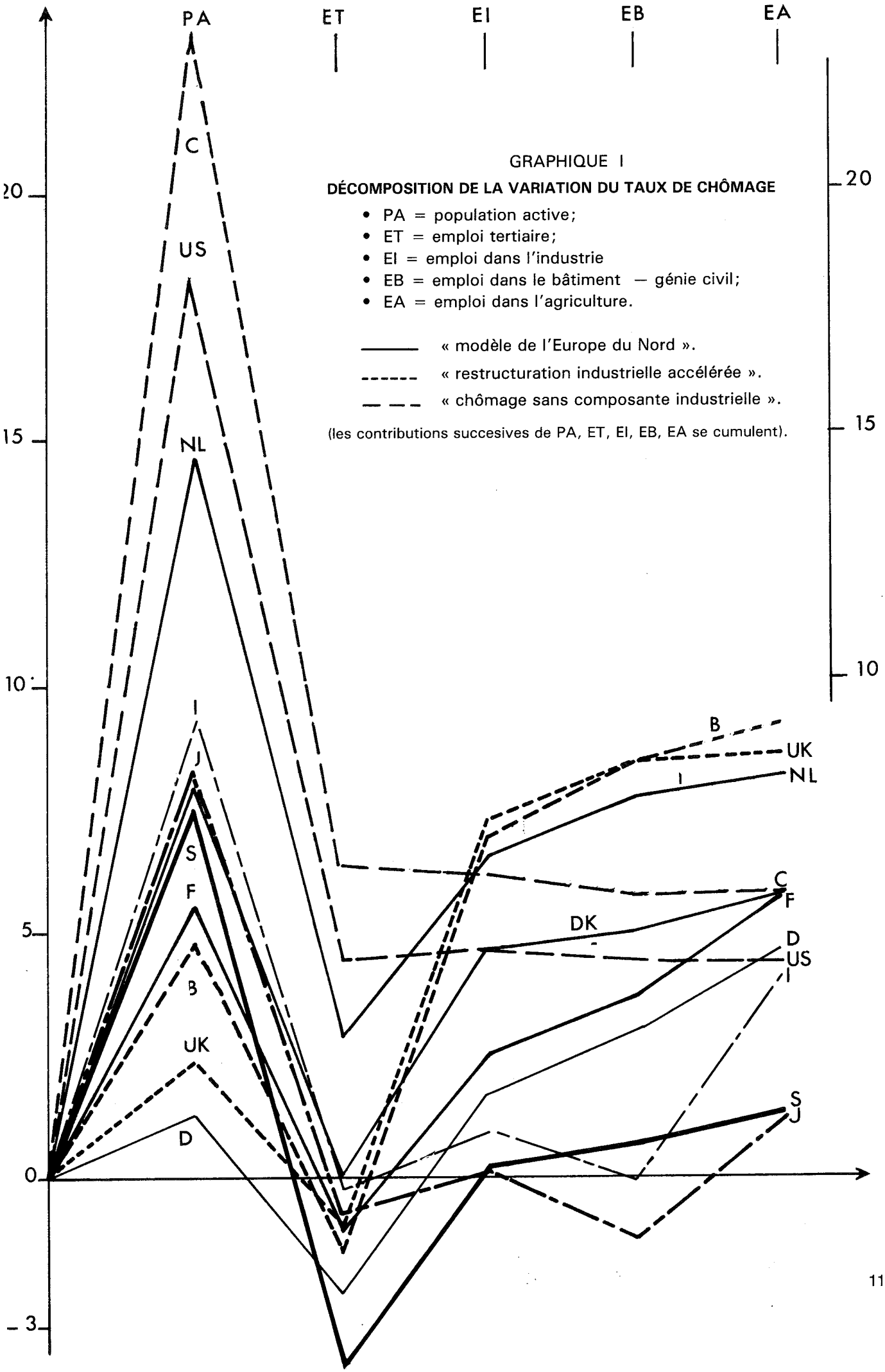
— *une croissance du chômage sans composante industrielle* est à l'opposé le fait de quatre pays : Italie, Japon, Canada et Etats-Unis, où les effectifs globaux de l'industrie et du bâtiment-génie civil ont été maintenus de 1974 à 1982. Ils se distinguent en *deux sous-groupes :* au Canada et aux Etats-Unis, le chômage a augmenté aussi fortement qu'en Europe parce que la croissance de la population active était plus rapide que partout ailleurs (+ 20 % ou davantage) et ne pouvait être absorbée par des créations d'emplois tertiaires pourtant bien plus abondantes. En Italie et au Japon, au contraire, une croissance beaucoup plus lente de la population active a été bien équilibrée par l'extension des emplois de services : le chômage a pourtant légèrement progressé, surtout en Italie, en raison d'importantes suppressions d'emplois agricoles.

La grande hétérogénéité des dynamiques nationales du chômage, mise en relief par cette typologie, interdit de chercher un lien direct et global entre les évolutions des durées du travail et celles du chômage. Il apparaît pour le moins nécessaire de passer par une analyse différenciée des effets de la RTT sur l'emploi dans l'industrie et dans les services, prenant en compte simultanément les autres variables qui agissent dans la détermination de l'offre d'emploi.

La RTT pour la défense de l'emploi dans l'industrie : coût supportable mais efficacité limitée

L'emploi dans un secteur d'activité évolue en fonction du volume de production (qui dépend du dynamisme de la demande), de la productivité horaire

(3) L'analyse des corrélations sur les 11 pays de l'étude fait apparaître une liaison très forte entre variations de l'activité féminine et de l'emploi dans les services. Il n'y a pas de liaison significative entre les variations de la population active masculine et de l'emploi industriel et tertiaire, ni entre celles de la population active féminine et de l'emploi dans l'industrie.



GRAPHIQUE I

DÉCOMPOSITION DE LA VARIATION DU TAUX DE CHÔMAGE

- PA = population active;
- ET = emploi tertiaire;
- EI = emploi dans l'industrie
- EB = emploi dans le bâtiment — génie civil;
- EA = emploi dans l'agriculture.

——— « modèle de l'Europe du Nord ».

------ « restructuration industrielle accélérée ».

— — — « chômage sans composante industrielle ».

(les contributions succesives de PA, ET, EI, EB, EA se cumulent).

apparente du travail (4) (liée aux techniques et à l'organisation du travail), et de la durée individuelle du travail. Il est intéressant d'évaluer rétrospectivement la contribution « arithmétique » de la RTT aux évolutions de l'emploi dans l'industrie, par rapport à celles de la production et de la productivité : cette analyse peut être faite pour les 11 pays sur la période 1974-1982 (5).

Dans les cinq pays du « groupe 1 » (Europe du Nord), la production industrielle a été quasiment stagnante, et la productivité fortement croissante (25 à 40 % en 8 ans). Cet écart est la source des suppressions ininterrompues d'emplois industriels, que des RTT assez modérées (4 à 10 %) ont seulement un peu freinées.

Dans les pays du « groupe 2 », Belgique et Royaume-Uni, l'hémorragie d'emplois industriels s'explique par un écart encore plus considérable : production étale, gains de productivité de l'ordre de 50 %. Une RTT plus intense qu'ailleurs (10 à 11 %) a sans doute permis de modérer davantage les suppressions d'emplois en valeur absolue, mais non en valeur relative compte tenu de l'ampleur des gains de productivité.

Les quatre pays du « groupe 3 » ont à peu près maintenu leur niveau d'emploi industriel. Les Etats-Unis et le Canada semblent avoir obtenu ce résultat en sacrifiant la productivité qui a quasiment stagné, la production étant aussi peu dynamique qu'en Europe. En Italie et au Japon au contraire, la croissance de la productivité est de l'ordre de celle des pays du « groupe 1 », et c'est une croissance plus forte de la production qui a permis de stabiliser l'emploi. Dans ces quatre derniers pays, la RTT dans l'industrie a été quasiment nulle.

Il semble donc que *la RTT, dans les huit premières années de la crise, a servi d'arme défensive contre les réductions d'emplois industriels dans tous les pays où celles-ci apparaissaient inévitables, et ceci d'autant plus qu'elles étaient rapides :* ce constat est illustré par le graphique 2, qui sépare les trois groupes de pays en mettant en évidence une liaison forte entre suppressions d'emplois industriels et baisse des durées moyennes du travail. Pourtant les chiffres présentés plus haut font apparaître que le freinage des suppressions d'emplois induit directement par la RTT n'a pu revêtir qu'une ampleur limitée.

Mais la RTT peut aussi avoir des effets indirects sur l'emploi : a-t-elle notamment pu alourdir la compétitivité industrielle des pays où elle était le plus utilisée, entraînant une croissance de la production plus faible que celle que l'on aurait observée si les horaires de travail avaient été maintenus ? Elle aurait pu le faire d'abord en réduisant les capacités de production, mais ceci est peu probable : la plupart des industries européennes ont connu de façon chronique, depuis 1974, une sous-utilisation de leurs capacités ; et le débat social sur la RTT a partout mis très vite en évidence la nécessité de ne pas réduire mais plutôt d'allonger les durées d'utilisation des équipements, notamment les plus modernes et les plus productifs. En l'absence — regrettable — de statistiques comparatives concernant les durées d'utilisation des équipements, il est impossible d'approfondir la réflexion sur ce sujet. En revanche, on peut chercher à voir si la RTT a pu alourdir les coûts salariaux là où la croissance de la production industrielle était la plus faible.

Les gains de productivité horaire du travail peuvent se décomposer comptablement en trois éléments : évolution des salaires réels calculés par rapport aux prix de la production, variation de la durée du travail, variation de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Les deux premiers éléments représentent un avantage (ou un désavantage) pour les salariés ; le troisième, que l'on peut considérer comme une résultante, est un avantage si la variation est positive pour les entreprises qui peuvent l'utiliser pour réduire leurs prix relatifs, pour accroître leurs investissements ou encore pour réduire leur endettement (6).

L'analyse comparative chiffrée de l'affectation des gains de productivité dans l'industrie, sur la période 1974-1982, amène — sous réserve de l'incertitude des chiffres — plusieurs éléments de conclusion :

— le déterminant principal du déplacement de la part des salaires dans la valeur ajoutée, donc du dynamisme de l'investissement et de la compétitivité, a été dans tous les pays l'équilibre établi entre l'évolution de la productivité du travail et le différentiel d'évolution des salaires par rapport aux prix. Dans les pays où l'évolution de la productivité a été la plus lente, Etats-Unis et Canada, le différentiel salaires-prix a été faible. Dans les pays où elle apparaît la plus forte — Japon, Belgique, France — les salaires ont progressé beaucoup plus vite que les prix à la production. Pourtant, le lien apparaît faible entre l'intensité des gains de productivité et le différentiel salaires-prix : le Royaume-Uni et le Danemark ont connu à la fois une forte croissance de la productivité et une grande modération salariale, tandis que le différentiel salaire-prix en Italie était aussi fort qu'en Belgique et au Japon alors que la progression de la productivité apparente du travail y était deux fois moins grand.

— seuls trois pays semblent avoir distribué un excédent des hausses de salaires sur les hausses de prix supérieur aux gains de productivité réalisés dans l'industrie entre 1974 et 1982 : le Canada, l'Italie et la France. A l'opposé, les industries du Royaume-Uni, du Danemark, de la Suède, distribuaient beaucoup moins en salaires qu'elles ne réalisaient de gains de productivité. Ces observations apparaissent paradoxales, si on les rapproche du fait que sur la même période la production industrielle progressait au Canada et encore plus en Italie, tandis qu'elle stagnait ou régressait au Royaume-Uni

(4) Productivité horaire apparente de travail =

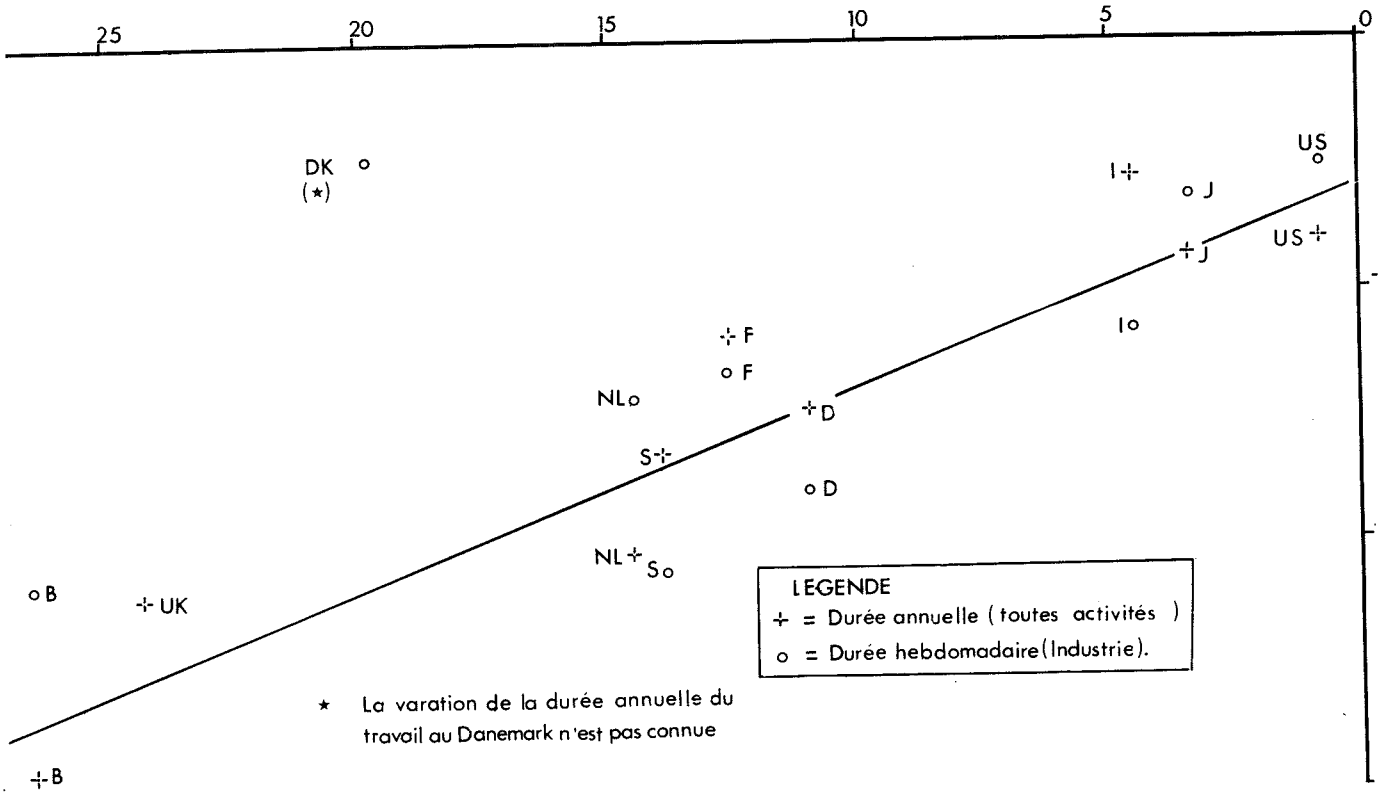
$$\frac{\text{Volume de production}}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

(5) Pour une présentation détaillée des résultats, on se reportera à l'annexe 1 du rapport « Aménagement et réduction du temps de travail » publié à la Documentation Française.

(6) On trouvera la présentation détaillée de la méthode et des résultats de cette analyse dans la publication déjà citée.

GRAPHIQUE II

VARIATION (%) DES EFFECTIFS INDUSTRIELS, 1974-1982



et en Suède : mais il faudrait faire intervenir aussi les niveaux relatifs de la productivité et des salaires en début de période pour éclairer ce paradoxe.

— *l'évolution de la durée du travail,* au cours de la période, *n'a jamais eu qu'un effet secondaire sur le déplacement de la part des salaires dans la valeur ajoutée,* par rapport aux évolutions de la productivité et du niveau relatif des salaires. Dans un seul cas, celui de la France, on peut considérer que la réduction du temps de travail est susceptible d'avoir aggravé quelque peu une situation financière dégradée par des hausses de salaires excessives compte tenu des gains de productivité. Mais, même dans les pays où la RTT semble avoir été la plus rapide — Belgique, Suède, France —, elle ne représente qu'une faible proportion des gains de productivité réalisés et il semble donc difficile de lui attribuer un rôle significatif dans l'évolution des compétitivités relatives. Dans le cas de la Belgique et du Royaume-Uni, notamment, si la RTT a permis de ralentir les suppressions d'emplois, il semble peu probable qu'elle ait agi négativement sur le niveau de la production : les efforts de modernisation ont été très intenses et accompagnés — en particulier au Royaume-Uni — d'une assez grande modération salariale. Pour ces deux pays, le handicap de compétitivité résultait avant tout de retards accumulés avant l'ouverture de la crise.

Dans les services, aménagement et réduction du temps de travail multiplient les emplois

La RTT dans l'industrie ne peut qu'avoir une efficacité décroissante en terme de lutte contre le chômage, à mesure que le poids de l'emploi industriel dans l'emploi total se réduit. L'inverse se produit pour les activités de services, qui occupent une part de plus en plus prépondérante de la population active des pays industrialisés.

En 1974, la part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total dépassait 50 % dans huit des onze pays étudiés, et 60 % dans deux d'entre eux, le Canada et les Etats-Unis. En 1982, cette proportion avait franchi la barre des 60 % dans sept pays, et approchait celle des 70 % dans trois d'entre eux (tableau 2).

TABLEAU 2

Part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total

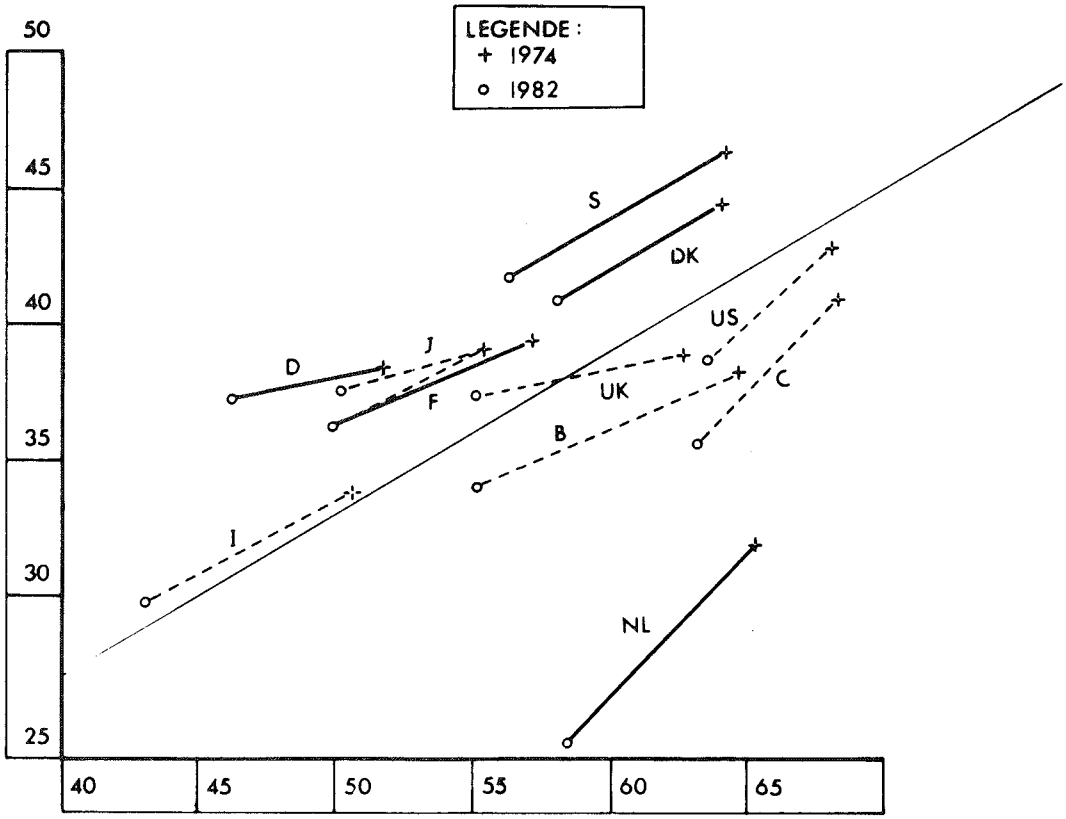
en %

	D	F	I	NL	B	UK	DK	S	C	US	J
En 1974	46,2	49,8	43,2	58,4	55,1	55,0	58,0	56,3	63,1	63,4	50,1
En 1982	51,8	57,2	50,6	66,3	64,7	62,6	64,0	64,1	68,2	68,0	55,4

Source : OCDE

GRAPHIQUE III

TERTIARISATION DE L'EMPLOI ET FÉMINISATION DE LA POPULATION ACTIVE DE 1974 A 1982



L'extension du secteur des services a joué partout un rôle de tout premier plan dans l'évolution du chômage, en permettant d'employer à la fois les nouveaux actifs et une partie de ceux que la contraction des effectifs de l'industrie privait d'emploi dans ce secteur. Cette situation ne pourra que s'accentuer dans les années qui viennent : selon toutes probabilités, pour la plupart sinon la totalité des pays développés, la modernisation rapide des techniques continuera de faire croître la productivité du travail, dans l'industrie, plus vite que les débouchés de la production ne pourront progresser. Les activités industrielles devront donc poursuivre la réduction de leurs effectifs : la part de l'emploi industriel dans l'emploi total continuant ainsi de baisser régulièrement, son poids dans les évolutions de l'emploi et du chômage ira également en s'amenuisant. L'industrie suivant ainsi une évolution de l'emploi comparable à celle que l'agriculture a connue 40 à 50 ans plus tôt, l'énorme nébuleuse des activités de services, à l'intérieur de laquelle il faudra faire apparaître de nouvelles classifications pertinentes, occupera peu à peu la plus grande partie du champ de l'emploi et du travail.

On a vu aussi qu'il existait une liaison très forte entre le rythme de création d'emplois tertiaires et le rythme d'accroissement de la population active, et souligné le rôle de l'activité féminine dans cette interaction. Les explications en sont sans doute très complexes : la création d'emplois dans les services (destinés aux entreprises ou aux particuliers) attire vers l'activité des femmes à qui ces emplois sont offerts en priorité. En sens inverse, le travail plus fréquent des femmes à l'extérieur développe une demande, marchande ou « socialisée », pour des services qui étaient produits sans circulation monétaire au sein de l'espace domestique et pour des services nouveaux : les ménages accroissent plus rapidement leur consommation de services privés ou collectifs dans des domaines comme l'alimentation à l'extérieur, l'éducation et la garde des enfants, la santé et les soins du corps, les loisirs, les vacances et la culture... En arrière-plan, la transformation des valeurs culturelles et des normes sociales de comportement dans le couple et la famille accompagne l'accroissement structurel de l'activité des femmes. Quelles que soient les explications, on pourra constater sur le graphique 3 la liaison étroite entre la tertiarisation des économies industrielles et la féminisation de leur population active. La simultanéité des deux phénomènes est générale, certains pays étant « en avance » dans ce mouvement (Etats-Unis, Canada, Suède et Danemark) tandis que d'autres (Italie, Allemagne, Japon) restent en retrait.

Comment ont agi les évolutions de la durée du travail sur celles de l'emploi tertiaire de 1974 à 1982 ? Pour répondre à cette question, il faudrait pouvoir disposer de données sur l'évolution de la durée annuelle moyenne du travail dans les activités de services ; ni les statistiques de l'OCDE, ni celles du BIT ne fournis-

sent ces données. On a néanmoins tenté de décomposer la variation de l'emploi tertiaire de 1974 à 1982, comme pour l'industrie, en distinguant les contributions respectives de la productivité apparente du travail, de la croissance de la valeur ajoutée en volume (disponible pour les services dans les statistiques rétrospectives de l'OCDE), et de la durée moyenne du travail. L'indicateur de durée du travail utilisé est la durée annuelle moyenne effective par personne (toutes activités confondues) donnée par l'OCDE.

La plus grande circonspection est de rigueur pour l'analyse de ces chiffres. Compte tenu de l'immense hétérogénéité des commerces et des services, les méthodes d'évaluation de la valeur ajoutée peuvent être différentes d'un pays à l'autre, les mesures obtenues recouvrant des réalités extrêmement diverses, même pour des comparaisons qui s'intéressent aux évolutions et non aux niveaux ; en particulier, la répartition très variable selon les pays de la prise en charge des services sociaux — santé, éducation, logement en particulier — entre les secteurs privés et publics, et l'existence de formes d'organisation intermédiaires entre le marché libre et la prise en charge publique totale pour la gestion et le financement de ces services, vont sans doute de pair avec une grande diversité des techniques d'évaluation de la valeur ajoutée de ces services ; or, les services sociaux ont pris dans de nombreux pays une part importante dans l'extension des activités de services en général. En second lieu, l'indicateur de la durée du travail utilisé coïncide peut-être mal avec la réalité de l'évolution des horaires effectifs dans les services. Enfin, l'indicateur de productivité apparente, qui n'est que le résultat d'un calcul, cumule les erreurs et les incertitudes sur la mesure de la valeur ajoutée et de la durée du travail.

L'enseignement essentiel de la comparaison chiffrée (7) est le suivant : contrairement à ce que l'on observe pour l'industrie, la contribution « arithmétique » de la RTT à l'évolution (positive) de l'emploi tertiaire apparaît, rétrospectivement, très significative dans presque tous les pays sur la période 1974-1982. Dans des pays comme la Belgique, le Royaume-Uni, l'Allemagne, la croissance de la valeur ajoutée sur cette période est à peu près équivalente à celle de la productivité apparente du travail dans les activités de services, et l'essentiel des créations nettes d'emplois tertiaires provient ainsi de l'effet multiplicateur de la réduction de la durée moyenne du travail. Si cette contribution relative est moins forte pour d'autres pays, elle apparaît très substantielle dans l'ensemble d'entre eux à l'exception de l'Italie et du Japon. En particulier, dans les pays où le poids du tertiaire dans l'emploi total était le plus élevé en fin de période, la réduction de la durée annuelle moyenne du travail, sous ses diverses formes, a joué un rôle très appréciable dans la multiplication des emplois de services : aux Etats-Unis, au Canada, en Suède, aux Pays-Bas, on peut considérer que l'effet « arithmétique » de la RTT représente des proportions comprises entre le cinquième et le tiers de la masse des emplois tertiaires créés entre 1974 et 1982 — les gains de productivité dans le tertiaire apparaissant pratiquement nuls dans ces quatre pays.

Ces dernières observations seraient probablement renforcées plutôt qu'infirmées s'il était possible de disposer d'indicateurs de l'évolution de la durée effective du travail dans les services : la durée annuelle moyenne du travail a vraisemblablement baissé plutôt plus vite au sein des activités tertiaires que dans l'ensemble des secteurs, du fait notamment de mesures prises un peu partout pour développer le travail à temps partiel, le job-sharing, les horaires variables, etc. : les effets de ces mesures ont généralement touché la population active féminine plus que la population active masculine, et les services plus que l'industrie, le bâtiment et l'agriculture (8).

Par delà l'incertitude des données chiffrées se dégage donc la conclusion suivante : pour la plupart des pays industrialisés, *l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les activités tertiaires ont joué un rôle considérable depuis 1974 dans la lutte contre le chômage,* en multipliant les créations d'emplois qui accompagnaient l'extension régulière de ces activités. L'ARTT dans les commerces et les services a progressé soit comme une conséquence d'évolutions sociales spontanées et décentralisées (cas des États-Unis), soit plus rarement comme résultat de politiques publiques volontaristes visant à améliorer l'emploi et les condititions de vie (cas de la Suède), soit les deux en même temps. Ainsi, tandis que la RTT tendait à être utilisée dans l'industrie comme une arme défensive contre les suppressions d'emploi dont l'efficacité s'avérait en définitive limitée, elle contribuait puissamment dans les services, en liaison avec le développement de l'aménagement des horaires, à endiguer la montée du chômage.

II. DÉBATS SOCIAUX ET POLITIQUES PUBLIQUES : AU-DELÀ DES SPÉCIFICITÉS NATIONALES, UNE CONVERGENCE DES PROBLÉMATIQUES ?

L'approche statistique dont les principaux résultats ont été présentés ci-dessus a été complétée par le rassemblement de données sur les évolutions récentes des débats sociaux et des politiques publiques concernant la durée et l'aménagement du temps de travail (9). Il ressort de l'analyse comparative que les différences profondes des dynamiques nationales de l'emploi et du chômage, mises en évidence par l'analyse statistique, se reflètent à la fois dans les évolutions et dans les termes du débat social sur le temps de travail.

La problématique du « partage du travail », qui envisage la RTT comme un moyen de résorber le chômage, n'a clairement émergé à la fin des années 70 que dans les sept des onze pays étudiés où l'emploi industriel se contractait à un rythme rapide. Mais pour ceux-ci, des inflexions assez convergentes se font sentir concernant les termes du débat des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Le glissement de la « réduction »

---

(7) dont on trouvera le détail dans la publication déjà citée.

(8) Aux U.S.A., près de 70 % des emplois sont tertiaires, et 25 % des salariés travaillent à temps partiel ou avec des systèmes flexibles et de semaine comprimée. Le « job sharing » se développe dans les bureaux ; la durée du travail a été abaissée à 32-33 h dans les services et les commerces, certains étant ouverts 24 h sur 24.

(9) Ces informations sont présentées sous formes de « fiches par pays » dans l'annexe 1 du rapport « Aménagement et réduction du temps de travail » publié à la Documentation Française.

LA FLEXIBILITÉ « A LA JAPONAISE », HÉRITAGE DE LA TRADITION

Les règlements du Ministère du Travail ne fixent que les seuils maxima de durée du travail : 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Cette loi datant de 1947 doit être révisée en 1986. La commission d'étude vient de proposer au Gouvernement de ramener à 45 heures par semaine le seuil maximum mais de porter à 9 heures la durée quotidienne. Il n'y a aucune norme pour la durée hebdomadaire normale ce qui permet une lecture extensive du concept d'heures supplémentaires (indemnisation au taux de 25 à 50 %).

La durée hebdomadaire du travail est fixée par accord au niveau de l'entreprise, ainsi que la délimitation des heures supplémentaires : celles-ci interviennent entre la durée conventionnelle et le seuil maximal de 48 heures hebdo, et au-delà de ce seuil. Le recours aux heures supplémentaires est l'instrument principal de l'ajustement du volume de travail à l'activité. La généralisation de la pratique des heures supplémentaires, en exploitant les dispositions légales qui les toléraient, a en partie vidé de leur contenu les lois sociales adoptées dans l'après-guerre.

La question du temps de travail est marginale dans les débats sociaux actuels : les syndicats revendiquent 8 heures par jour et 40 heures hebdomadaires comme dans les autres grands pays industriels. Lorsqu'elle est abordée, ce n'est jamais en tant qu'instrument de la politique de l'emploi mais dans le cadre d'une politique sociale visant à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés. La lutte contre les inégalités se tient au cœur des revendications syndicales en faveur d'une généralisation du repos hebdomadaire de deux jours, dont les salariés des PME sont largement privés. La limitation des heures supplémentaires constitue un autre axe revendicatif.

Pour la première fois en 1983, quatre grandes fédérations syndicales (dont celle de la métallurgie qui représente 1,9 million de salariés) ont adopté un programme unique de réduction de la durée du travail. Les principales revendications sont les suivantes :

— Réduction de la durée du travail annuelle à 245 jours ou 1960 heures ;

— Allongement des congés annuels à 20 voire 25 jours ;

— Limitation des heures supplémentaires à 30 heures par mois et 150 par an ;

— Renchérissement du coût des heures supplémentaires ;

— Loi sur la durée du travail : semaine de 40 heures et congé payé minimal de 20 jours par an.

vers l'« aménagement » ou la « réorganisation » du temps de travail ne se justifie pas seulement par la nécessité d'élargir les marges de la négociation. Il exprime aussi la remontée au premier plan du débat sur les contraintes de rentabilité, d'efficacité ou de compétitivité, qui implique des discussions reliant l'abaissement du temps de travail non seulement à la question traditionnelle de la compensation salariale, mais aussi à celles de l'utilisation optimale des équipements et de l'adaptation de l'activité aux fluctuations de la demande : d'où l'émergence des thèmes de la modulation ou de la flexibilité des horaires, du travail par équipe et du travail à temps partiel. Ce glissement, cependant, répond aussi probablement à la pression sociale des salariés en faveur de nouveaux arbitrages entre travail et temps libre, qui déborde souvent les stratégies syndicales sur ce terrain.

États-Unis, Suède, Italie, Japon : le temps de travail hors du champ des politiques de l'emploi.

Au Japon et en Suède, le taux de chômage s'est maintenu à des niveaux très bas en comparaison des autres pays industrialisés. Aux États-Unis, il s'est élevé jusqu'en 1982 - avant de décroître par la suite - mais dans un contexte de stabilité de l'emploi global des secteurs industriels. Cette dernière caractéristique amenait, on l'a vu, à classer l'Italie avec ces trois pays dans la typologie des dynamiques de l'emploi et du chômage proposée.

Les quatre pays ont aussi en commun le fait de n'avoir pas relié explicitement dans le débat social, du moins de façon étendue, le thème de la RTT à celui du maintien ou de la création d'emplois. Au Japon, la question du temps de travail est restée inscrite dans le cadre exclusif de la politique d'amélioration ou d'égalisation des conditions de travail et de vie, comme elle l'était en Europe dans le contexte de la croissance rapide des années 60 et du début des années 70.

En Suède et aux États-Unis, l'ARTT se diffuse sous les formes les plus diverses sans qu'aient été engagés des débats sociaux ou des politiques publiques visant nettement le « partage du travail » : ainsi se remodèlent les phases de la vie active en Suède (congés parentaux, congés-formation, retraite progressive, temps partiel très répandu...), et se multiplient les formes nouvelles d'organisation et de gestion individualisée des horaires de travail aux U.S.A.

ÉTATS-UNIS : GÉNÉRATION SPONTANÉE DE L'ARTT DANS LES ACTIVITÉS ET FONCTIONS TERTIAIRES.

La durée du travail aux U.S.A. poursuit sa tendance à la baisse mais avec des disparités croissantes, notamment sectorielles. Ainsi à la fin de 1983, la durée hebdomadaire moyenne était de 40 h 30 dans le secteur manufacturier, 33 h 00 dans les services et 32 h 00 dans les commerces.

Les experts de l'OCDE établissent une liaison entre la diminution du chômage et l'abaissement de la durée hebdomadaire effective du travail en raison de deux facteurs :

— Les postes de travail se sont démultipliés tout en favorisant un allongement du temps d'ouverture des magasins et des services, certains fonctionnant 24 h sur 24 ;

— Le travail à temps partiel et le « job sharing » sont très demandés par le personnel féminin en raison surtout de la pénurie de crèches.

De nombreux organismes à but non lucratif se sont constitués dès 1972, en particulier en Californie, pour promouvoir les innovations en matière de temps de travail dans le but d'améliorer simultanément la productivité et la qualité de la vie au travail dans les entreprises. Le premier en date : « New ways to work » (N.W.W.) joue le rôle d'agence pour l'emploi pour demandeurs d'emplois à horaires atypiques. Cet orga-

nisme dispose aujourd'hui d'une vingtaine d'antennes réparties sur tout le territoire. Certains syndicats se font eux-mêmes les promoteurs de l'« alternative aux 40 heures ».

Selon l'American Management Association, pour plus d'un cinquième des salariés américains (soit 21,3 millions de travailleurs), la semaine de travail régulière de 40 heures appartient déjà au passé. Parmi eux, 9,5 millions travaillent à temps plein selon des systèmes d'horaires flexibles ou de semaine comprimée et 11,8 millions, soit près de 14 % du total des salariés non-agricoles aux U.S.A., à temps partiel d'une manière permanente et volontaire. C'est le cas pour 22 % des femmes actives et 7,5 % des hommes.

Certaines formules d'ATT, toutefois, se situent dans le cadre de la semaine de 40 heures : « flexitime » (horaires choisis mais fixes), « gliding time » (choix par le salarié de son heure d'arrivée), « variable days » (modulation de la durée quotidienne avec débit et crédit d'heures), temps comprimé (4 x 10 heures, ou 5 x 9 heures une semaine et 4 x 9 heures la semaine suivante...).

Au nombre des nouvelles manières de travailler qui remettent en cause la semaine de 40 heures, le job sharing *apparaît comme la plus novatrice : le partage d'un emploi à plein temps entre deux salariés qui en ont la responsabilité commune semble se développer rapidement. Selon une enquête du « Conference Board » effectuée sur un échantillon de 6 000 entreprises américaines le job sharing est pratiqué dans 12 % des banques, 11 % des compagnies d'assurances, 2 % des industries manufacturières pour leur personnel de production (4 % pour leurs employés).*

Ce sont essentiellement des raisons d'ordre social, *et en tout premier lieu l'arrivée sans précédent des femmes sur le marché, surtout des mères de famille ayant des enfants d'âge scolaire (59 % travaillent aux U.S.A.), qui apportent des changements sur les lieux de travail. Les nouvelles structures familiales, les nouvelles attentes des salariés, la demande pour plus de loisirs et de formation... tous ces facteurs se combinent pour que de nouvelles manières d'organiser le temps se mettent en place.*

Les initiatives locales en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail jouent un rôle de laboratoire d'idées sur lequel s'appuie le législateur pour faciliter la généralisation de ces expériences à certains secteurs de l'économie ou dans certains États.

En Suède, aménagement et réduction du temps de travail ont pris un développement de grande ampleur : sur un mode radicalement différent de l'exemple américain, puisque le mouvement semble avoir été encadré par les conventions collectives et l'action des pouvoirs publics, conformément à des pratiques sociales et politiques enracinées dans le pays. Comme aux États-Unis cependant, les créations d'emplois - essentiellement tertaires là aussi - ont été un résultat beaucoup plus qu'un objectif : c'est dans le cadre institutionnel d'une politique familiale originale, plus que dans celui de la politique d'emploi, que s'insère le développement de l'ARTT « à la suédoise ». Celui-ci a pris la forme, notamment, d'une forte extension du travail à temps partiel (46 % des femmes et 7 % des hommes en 1980, davantage aujourd'hui sans doute). Le débat social se focalise actuellement sur la recherche de nouvelles formes de flexibilité du temps de travail qui ne pourront être introduites que par négociation au niveau national.

Quant à l'Italie, elle fait figure à certains égards de « Japon de l'Europe ». La durée du travail y a peu évolué depuis 1974, si elle se situe dans les statistiques a un niveau nettement plus bas que celui du Japon et proche des moyennes européennes.

Depuis la fin des années 1970, le thème de la RTT est présent dans les plates-formes contractuelles de grandes fédérations mais au titre de la logique traditionnelle de l'amélioration des conditions de travail et non dans une perspective de lutte contre le chômage : ceci malgré les efforts de la CISL (syndicat proche de la Démocratie chrétienne) qui avait proposé en 1979 de marcher dans cette direction mais s'était opposée aux résistances des autres centrales syndicales, sceptiques sur les possibilités de résorber le chômage par une RTT généralisée. Aujourd'hui pourtant, l'aggravation récente de la situation de l'emploi et de ses perspectives réactive l'hypothèse d'une réduction étendue des horaires conçue dans une optique différente privilégiant la négociation « fine » sur les relations entre productivité, conditions d'emploi de la force de travail (et plus seulement R.T.T.) et dégagement d'emplois nouveaux, qui ne pourrait avoir lieu par nature qu'entreprise par entreprise.

Par ailleurs, la négociation collective s'oriente actuellement vers des accords associant réduction et flexibilité du temps de travail (accord du 22 janvier 1983).

Le « partage du travail », un débat européen.

Dans les pays de la Communauté européenne autres que l'Italie, l'emploi industriel a décliné rapidement depuis 1974, et cette évolution a probablement joué un rôle majeur dans l'émergence du thème du « partage du travail » qui a occupé le centre des discussions à la fin des années 1970. Proposant d'utiliser la réduction des horaires normaux comme arme de lutte contre le chômage, les syndicats ont mis en avant la revendication de RTT uniforme pour tous les secteurs assortie d'une compensation salariale totale, d'où les débats dans certains pays sur l'opportunité d'une loi ou d'une négociation interprofessionnelle pour aller dans ce sens. Aucun processus de ce genre n'a pourtant abouti, les employeurs refusant la RTT uniforme et la compensation salariale totale tout en proposant des formes diverses d'aménagement et d'assouplissement des horaires que les organisations syndicales repoussaient avec la même énergie. Cependant, des avancées notables ont été réalisées par voie conventionnelle dans certaines branches et au niveau des entreprises, particulièrement en Belgique et en Allemagne (exemple des grèves de la sidérurgie en 1979). Le tour pris par les débats a conduit les Pouvoirs publics, en Belqique en 1979, puis en France en 1981, à prendre position en faveur de réductions d'horaires générales visant à accélérer les créations ou ralentir les suppressions d'emplois.

BELGIQUE, 1979 - 1982 :

UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE « PARTAGE DU TRAVAIL ».

Engagé dès 1976 par les deux principales centrales syndicales belges : la F.G.T.B. (Fédération générale du travail belge, syndicat proche du parti socialiste) et la C.S.C. (Confédération des syndicats chrétiens) le débat sur le partage du travail a d'abord mobilisé les partenaires sociaux sans que les responsables de la politique économique soient parties prenantes dans la discussion. L'échec en 1977 des négociations menées au niveau national interprofessionnel n'empêcha pas certaines branches et entreprises de s'engager dans la voie de la réduction de la durée hebdomadaire du travail.

En juillet 1979, face à l'accroissement du chômage qui touchait déjà 7,7 % de la population active, le gouvernement MARTENS prit une position favorable au partage du travail. De nombreuses initiatives exemplaires ont été prises en ce sens de 1979 à 1982, préconisant toutes une RTT conséquente assortie d'une modération salariale dans le but de desserrer les problèmes de l'emploi :

- ***Juillet 1979, une déclaration d'intention*** *conjointe du gouvernement Martens et des partenaires sociaux fait état de la volonté des parties de négocier un accord prévoyant les 38 heures hebdomadaires en moyenne pour la fin de 1980 et une modération salariale à négocier au niveau des commissions paritaires sectorielles ou des entreprises. Primes à l'embauche de chômeurs sous condition de réduction du temps de travail.*

- ***Décembre 1979, le Plan de Wulf :*** *aucun accord n'ayant été conclu le gouvernement reprend dans une « recommandation » de décembre 1979 les différents points du document de juillet et prend des initiatives exemplaires dans le cadre du* « plan de Wulf » *(Ministre du Travail) entré en vigueur le 1er janvier 1980.*

- ***Décembre 1980. Promulgation d'une loi*** *prévoyant des dispositions contraignantes en cas d'absence d'accord entre les partenaires sociaux : généralisation rapide de la semaine de 38 heures et blocage du pouvoir d'achat.*

- ***14 février 1981 : signature d'un accord national interprofessionnel*** *prévoyant, en cas d'absence de convention collective avant le 30 décembre 1981 :*

  — *Le passage des durées hebdomadaires conventionnelles à 38 heures avant la fin de 1982 ;*

  — *La négociation dans les entreprises où la durée hebdomadaire est déjà inférieure à 38 heures, soit d'une nouvelle RTT (1 heure maximum) avec maintien du pouvoir d'achat, soit d'une hausse de 1 % du pouvoir d'achat sans nouvelle RTT.*

- ***Recommandation de février 1982,*** *dite des « 5-3-3 ». En vue d'améliorer la position compétitive des entreprises, le gouvernement réclame aux salariés belges une modération salariale de 3 % (augmentations nominales) dont les fruits doivent être affectés prioritairement à la création d'emplois. Dans cette optique le gouvernement propose et encourage la conclusion d'accords sectoriels ou d'entreprises prévoyant de financer grâce à cette modération salariale une RTT de 5 % conjointement à une embauche compensatoire de 3 %.*

Les cas de la Belgique et de la France apparaissent toutefois particuliers (Voir ci-dessous). Les discussions envisageant des réductions uniformes et générales de l'horaire hebdomadaire se sont développées presque partout en Europe, mais elles n'ont débouché nulle part ailleurs, entre 1979 et 1982, sur des accords nationaux ou des politiques publiques allant dans ce sens, contrairement à ce qui se produisait par ailleurs pour d'autres formes de « partage du travail » telles que la retraite anticipée ou le travail à temps partiel.

Depuis 1982, un glissement général du « partage » vers « l'aménagement-réduction » du temps de travail.

Depuis le début des années 80, dans les pays où s'était développé le débat sur la « RTT-partage du travail », on assiste à une évolution rapide des réflexions et des négociations sur le temps de travail vers une problématique différente, que le terme d'« aménagement-réduction » (ARTT) caractérise assez bien. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette inflexion. Les organisations syndicales prennent une vue plus précise de la réalité des contraintes économiques, pouvant imposer des compensations salariales partielles ; elles deviennent aussi plus ouvertes, parfois sous la pression des salariés, à l'idée d'une diversification des formes d'ATT. Les employeurs de leur côté cherchent à mieux prendre en compte les aspirations des salariés et deviennent plus conscients des risques qu'un chômage de plus en plus massif fait peser sur l'ensemble du système social. En résultent des discussions et des négociations qui cherchent à relier davantage les objectifs sociaux de défense de l'emploi à des préoccupations économiques, en développant de multiples formes d'aménagements flexibles des horaires de travail. L'extension rapide des nouvelles technologies pousse enfin dans cette direction en imposant très souvent, pour des raisons économiques, des systèmes d'horaires aménagés que les employeurs font accepter par leurs salariés en contrepartie de diverses formes de réduction du temps de travail.

Cette évolution est évidente dans les très nombreuses expériences d'entreprises qui fleurissent spontanément dans tous les pays. Mais les politiques publiques les plus favorables au « partage du travail » ont nettement glissé, elles aussi, dans cette direction : en Belgique par exemple, la « loi Hansenne » du 30 décembre 1982 a créé un cadre juridique pour des expériences contractuelles, visant la création d'emplois à la fois par le biais de restructurations et d'aménagements du temps de travail et d'utilisations plus intensives des équipements. Certains accords conventionnels très importants se situent dans la même perspective, tel l'accord sur la semaine de 38 h 30 signé en RFA en juin 1984, après sept semaines de grèves, par le patronat et les syndicats de la métallurgie : aux termes de cet accord, une RTT intégralement compensée (après deux années successives de perte de pouvoir d'achat sans contre-partie, il faut le rappeler) a été échangée contre des flexibilités nouvelles sous forme de modulations hebdomadaires des horaires et de possibilités d'heures supplémentaires contingentées sur la base de la semaine et du mois. Exemplaire est aussi à cet égard l'accord interprofessionnel signé aux Pays-Bas à la fin de 1982, ainsi que l'action gouvernementale à laquelle il se relie.

RAZ-DE-MARÉE AUX PAYS-BAS : LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

• ***Le programme gouvernemental pour l'emploi*** *de 1982 a préconisé une politique de partage du travail, avec diminution proportionnelle des revenus des salariés, favorisant un allongement de la durée d'utilisation des équipements dans les entreprises. Il a incité les partenaires sociaux à établir, pour chaque secteur d'activité, un plan concret de redistribution du travail.*

• *Le 16 août 1983 le gouvernement annonce pour l'année à venir une* ***réduction de la semaine de travail pour 30 % des 150 000 employés d'administrations centrales.*** *Les nouveaux emplois seront désormais créés sur la base d'une semaine de 32 heures et d'un salaire s'élevant à 80 % du salaire correspondant à 40 h 00 de travail hebdomadaire.*

• ***Nombre d'accords de branches et d'entreprises,*** *qui prévoient des réductions du temps de travail à réaliser de différentes manières, ont été signés à la suite des recommandations gouvernementales. En novembre 1982, un accord historique sur la R.T.T. a été signé entre employeurs et syndicats, les seconds renonçant à l'indexation des salaires sur les prix en échange d'un engagement des employeurs à affecter les économies ainsi réalisées à la création d'emplois. La réduction la plus spectaculaire du temps de travail a été accordée en septembre 1982 par la firme à succursales multiples* V et D : 36 heures *au lieu de 40 en échange d'une renonciation à une augmentation des salaires de 2,5 % telle qu'elle aurait dû résulter du jeu de l'indexation. Cette réduction du temps de travail doit être d'ici à 1986 progressivement réalisée à raison d'une heure en moins chaque année.*

Le temps de travail sera progressivement ramené à 38 heures *d'ici le 1er juillet 1984 au sein du groupe chimique* AKZO. *En échange, les syndicats ont pratiquement renoncé à toute augmentation salariale pour les 2 ans à venir. Les disponibilités ainsi dégagées doivent servir au financement de la création de nombreux emplois. De plus, une certaine flexibilité de la durée du travail a été introduite pour moduler celle-ci en fonction du volume d'activité.*

Des accords similaires ont été conclus dans la ***métallurgie*** *(−****5 % de la durée du travail,*** *gel des salaires pendant deux années, la durée du travail étant* ***fixée sur base annuelle*** *et les effets attendus sur l'emploi évalués à + 5 000) ;* ***l'imprimerie (36 heures*** *en 1986, création de 2 500 emplois) ; les* ***banques (−5,2 %*** *de la durée du travail sous forme de congés additionnels, création de 2 500 emplois à temps partiel pour des jeunes qui passeront à temps plein à l'âge de 23 ans).*

Le gouvernement envisage de promouvoir une primo-insertion à temps partiel (32 heures) généralisée pour les jeunes, à l'exemple du secteur bancaire.

L'expérience française

Au-delà de l'accélération sensible imprimée au mouvement des idées et des comportements par l'alternance politique de 1981, l'histoire française récente des négociations et des politiques publiques relatives au temps de travail a beaucoup de traits communs avec celle de plusieurs pays européens, notamment la Belgique. Elle présente aussi quelques traits spécifiques.

Le puissant courant conventionnel de réduction des horaires des années 70, initié par l'« accord de Grenelle » de 1968, était mû presque exclusivement par la pression syndicale en faveur d'une amélioration des conditions de travail et de vie. Sous les effets de la crise et de l'approche des 40 heures effectives, ce mouvement s'est alors progressivement ralenti puis bloqué à la fin des années 1970. C'est alors que le débat sur le « partage du travail » a pris son essor en France, en même temps que chez plusieurs de nos voisins européens, sans que la négociation sur la question puisse déboucher et la mission confiée en 1980 à M. Giraudet ne permit pas de sortir de ce blocage. Mais le débat social et politique sur la RTT comme instrument de la lutte contre le chômage avait eu un retentissement considérable, notamment autour des variantes macroéconomiques élaborées pour la préparation du 8e Plan, et il a profondément marqué les évolutions ultérieures.

C'est en effet dans cette direction que le nouveau gouvernement issu des élections de 1981 donna une impulsion vigoureuse à la dynamique de RTT. L'affichage de l'objectif des 35 heures et l'accord national du 17 juillet 1981, suscitèrent le développement de négociations sur la RTT, en particulier au niveau des branches ; le gouvernement exclut dans un premier temps toute mesure uniforme et générale, insistant sur la nécessité de négociations décentralisées, multiformes « accompagnées d'un partage des revenus coïncidant avec le partage du travail ». Mais les positions des partenaires sociaux avaient peu évolué depuis l'année précédente. Les négociations de branches s'avérant très difficiles, en raison notamment du refus de plusieurs centrales syndicales de transiger sur la compensation salariale, c'est par voie d'ordonnances que le gouvernement décida d'intervenir. L'ordonnance du 16 janvier 1982 abaissait à 39 heures la durée légale et généralisait la cinquième semaine de congés, réduisait les durées maximales et ouvrait des voies en direction de l'assouplissement et de l'aménagement des temps de travail. Malgré ces dernières mesures et d'autres qui s'y ajoutaient (ordonnance sur le travail à temps partiel, congé sabbatique, congé parental), aucune dynamique d'aménagement du temps de travail n'accompagna le passage aux 39 heures. L'ordonnance des 39 heures fut accueillie comme une mesure uniforme imposée par le gouvernement, cette impression étant renforcée par la consigne de compensation totale qui appuyait les refus syndicaux de discuter sur cette question : elle fut appliquée par la plupart des entreprises dans une logique de répercussion passive. On doit cependant souligner les conséquences positives de l'ordonnance qui a certainement favorisé l'évolution des idées sur l'ARTT tant du côté patronal que syndical.

En 1982 et en 1983, la négociation n'a permis qu'assez peu d'avancées sur la question du temps de travail au niveau des branches et aucune au niveau interprofessionnel. La durée du travail mesurée par l'enquête du Ministère du Travail montre qu'une marche est franchie au 1er trimestre 1982 pour la durée hebdomadaire moyenne (de 40 h 30 à 39 h 50) qui fléchit ensuite lentement pour se stabiliser à 39 h à la fin 1983.

L'impulsion donnée par les Pouvoirs publics ne s'est donc pas poursuivie faute d'une coopération suffisante des partenaires sociaux. Cependant le bilan 1983 de la négociation collective établi par le Ministère du Travail fait apparaître d'assez nombreux accords sur la durée du travail signés au niveau des entreprises à la suite de la négociation annuelle rendue obligatoire par les lois Auroux votées en 1982.

L'année 1984 qui est marquée par la négociation nationale sur le thème de la « flexibilité » illustre ce qui a été dit plus haut à propos du glissement général du « partage » vers « l'aménagement-réduction » du temps de travail. Même si cette négociation n'a pu déboucher sur la signature d'un accord, elle manifestait néanmoins une évolution des mentalités située dans la problématique de l'ARTT.