

idées  
reçues

# Le Travail



Danièle Linhart  
Nelly Mauchamp



idées  
reçues

# Le Travail



idées  
reçues

# Le Travail

Danièle Linhart  
Nelly Mauchamp

*Économie & Société*

Le Cavalier Bleu  
EDITIONS ■

**Danièle Linhart**, sociologue, est directrice de recherches au CNRS, membre du laboratoire « Genre, Travail, Mobilité », et enseignante à l'université Paris-Ouest Nanterre La Défense.

– *Perte d'emploi, perte de soi* (avec B. Rist et E. Durand), Toulouse, Érès, 2002

– *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail* (dir.), Toulouse, Érès (Cliniques du travail), 2008

– *Travailler sans les autres?*, Paris, Seuil, 2009

**Nelly Mauchamp**, sociologue, est détachée de l'université Paris III-Sorbonne Nouvelle comme chercheur au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNRS).

– *EDF-GDF, Une entreprise publique en mutation* (dir. avec P.-E. Tixier), Paris, La Découverte (Recherches), 2000

– « Le conflit social aujourd'hui: changements et continuités », avec D. Bourgeois et J.-M. Denis), in M. Sabory et L. Caillet (dir.), *Conflits*, Presses de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2003

– *Les Français*, Paris, Le Cavalier bleu (Idées reçues), 2006

**Travail, n. m.** – Selon le *Dictionnaire historique de la langue française* (*Le Robert*), le mot « travail » apparaît aux alentours de 1080. Il est issu du latin populaire *tripaliare*, qui signifie « tourmenter, torturer avec un tripalium ». Le tripalium était, à l'origine, un instrument formé de trois pieux (*tri*, pour « trois », et *palium*, pour « pieu », comme dans « s'empaler »), utilisé dans les fermes pour aider à la délivrance des animaux ou comme outil de contention pour les ferrer ou les marquer au fer rouge. Il est devenu ensuite un instrument de torture.

En ancien français, travailler signifie donc « faire souffrir », physiquement ou moralement. Le mot « travail » exprime essentiellement les idées de tourment, de peine et de fatigue. Dans la morale chrétienne, le travail est un châtement que Dieu inflige aux hommes parce qu'ils ont fauté : pour avoir mangé le fruit défendu, Adam a été condamné au travail et Ève à l'enfantement dans la douleur (une idée que l'on retrouve dans des expressions médicales : une « femme en travail » accouche dans une « salle de travail »).

L'idée moderne d'activité productive apparaît au début du xv<sup>e</sup> siècle. Au xvi<sup>e</sup> siècle, avec le développement des rapports marchands, le *travail* désigne l'ensemble des activités intellectuelles et manuelles accomplies par l'homme en contrepartie d'une rémunération.

Cette conception du travail a cours encore aujourd'hui. Dans le langage courant, un travail est une activité rémunérée (la femme au foyer, le bricoleur, ne sont pas des « travailleurs », puisqu'ils ne sont pas rémunérés). Mais l'association du travail au châtement, à la souffrance, est loin d'avoir disparu...

## Introduction

- « Les maux du travail. » ..... 9

## L'emploi et le travail en questions

- « La durée du travail en France est une des plus faibles du monde. » ..... 13
- « En France, le coût du travail est trop élevé. » .... 21
- « Le droit du travail décourage les patrons d'embaucher. Il faut le réformer. » ..... 27
- « Les discriminations ont bon dos pour expliquer qu'on ne trouve pas de travail. » . 35
- « Avoir un travail, c'est être à l'abri du besoin. » . 41
- « Le travail, c'est la santé. Ne rien faire, c'est la conserver. » ..... 47
- « On ne peut plus avoir le même métier toute sa vie. » ..... 53
- « Les fonctionnaires sont des privilégiés, ils ne savent pas ce que travailler veut dire. »..... 59

## Ce que la modernisation a fait du travail

- « En trente ans, le travail a radicalement changé. » ..... 69
- « Il faut redonner le goût du travail aux Français. » ..... 77
- « La lutte des classes, c'est terminé. » ..... 83

« Au travail, maintenant, c'est chacun pour soi. ».....	87
« Le travail ne paie plus. » .....	91

## **(Dé) Mobilisations ?**

« En France, il n'y a quasiment plus de syndiqués. ».....	99
« Les syndicats français sont trop divisés et peu représentatifs. » .....	105
« Il y a trop de grèves en France. ».....	113

## **Conclusion**

« Les paradoxes du modèle français. ».....	119
--	-----

## **Annexes**

<i>Pour aller plus loin</i> .....	125
-----------------------------------	-----



*Cette modalité de la domination qui consiste à changer pour conserver est identifiée (...) comme « conservatisme progressiste » (ou reconverti), par opposition au « conservatisme déclaré ».*

Luc Boltanski, *Rendre la réalité inacceptable*, 2008

L'idée d'un handicap de la France face aux nouveaux défis du monde du travail (mondialisation, concurrence exacerbée, évolution de la nature du travail), en raison d'un passé de forte conflictualité sociale qui s'est soldé par des acquis et des privilèges contre-performants, est désormais bien ancrée. Sont notamment épinglés le droit du travail, les charges sociales, le nombre de fonctionnaires, les 35 heures... Le point de vue selon lequel les Français seraient devenus un peuple paresseux, prompt à se faire assister, à crier aux discriminations et à refuser tout changement s'est largement diffusé en tout cas, et il est au cœur de nombreux débats. Un discours se fait prédominant autour d'une nécessaire réhabilitation de la valeur travail, et de ses nouvelles exigences: flexibilité, mobilité, disponibilité, engagement.

La première partie de ce livre dissèque ce qui se cache derrière ces affirmations. Elle invite le lecteur à réfléchir à l'aide de chiffres et de comparaisons sur une réalité plus nuancée et qui peut parfois paraître surprenante: une productivité du travail élevée comparativement aux autres pays, un nombre non négligeable de salariés pauvres, des catégories lourdement discriminées, des salariés qui courent

après des contrats à temps plein alors que d'autres ont à supporter des durées démesurées de travail. Les Français sont-ils vraiment si peu enclins aux efforts ?

Mais le changement est incontestablement à l'œuvre, comme l'analyse la deuxième partie. Il est devenu une valeur en soi et fait l'objet d'un véritable culte. Les managers sont convaincus qu'il faut pratiquer la politique de la table rase et affichent une volonté de rupture avec le taylorisme. Les salariés seraient ainsi devenus plus autonomes, ils seraient responsabilisés, et leur esprit d'initiative largement sollicité. Ils auraient enfin la possibilité de s'épanouir, de se réaliser dans leur travail. Cela ne serait désormais qu'une question de bonne volonté. La mobilité et la flexibilité rendraient le travail plus varié, plus stimulant. Mais les enquêtes de terrain montrent que derrière les nouvelles formes d'organisation du travail et les nouveaux ressorts de la mobilisation des salariés, certains vieux principes tayloriens perdurent et que ce mélange des genres peut rendre la vie au travail difficile pour nombre de salariés. Le moral des Français dotés d'un emploi stable et modernisé n'est pas aussi serein qu'on pourrait l'imaginer.

Quels moyens ont-ils de faire entendre leur voix et d'influencer le changement ? L'individualisation qui a traversé le monde du travail se traduit par une faible syndicalisation, et des conflits sociaux moins nombreux. Ceux-ci sont souvent considérés par l'opinion publique comme injustifiés. Ce serait la fin de la lutte des classes et les entreprises bénéficieraient enfin d'un certain consensus en leur sein. Mais est-ce aussi simple ? C'est la question posée dans la troisième et dernière partie.

”

# **L'EMPLOI ET LE TRAVAIL EN QUESTIONS**



## **« La durée du travail en France est une des plus faibles du monde. »**

*Sous Napoléon, la vie d'un homme en France était consacrée à 70 % au travail. En 1900, le chiffre passe à 50 %. Aujourd'hui, il est inférieur à 20 % de la vie éveillée.*

Michel Lallement, *Le Travail. Une sociologie contemporaine*, 2007

En France, depuis soixante ans, la durée annuelle du travail a diminué de 25 %. En 1949, on travaillait généralement 45 heures par semaine, avec deux semaines de congés payés par an. La réduction du temps de travail est une tendance de long terme dans la plupart des pays occidentaux, mais la baisse a été plus importante en France qu'ailleurs, en raison de la loi sur les 35 heures, adoptée en janvier 2000. Dans un contexte de crise de l'emploi, la gauche au pouvoir préconisait le partage du travail : « Travailler moins pour travailler tous » (35 heures hebdomadaires au lieu de 39 heures précédemment). Cette loi a été violemment combattue par une grande partie de la droite, qui dénonçait ses effets « dévastateurs » pour la France : la baisse de compétitivité, la stagnation du pouvoir d'achat, l'éloge de la paresse, etc. En 2007, la campagne présidentielle de Nicolas Sarkozy a été centrée sur le fait qu'il fallait « remettre la France au travail », « redonner le goût du travail aux Français ». Le slogan est devenu : « Travailler plus pour gagner plus. » Depuis son élection, la loi sur les 35 heures n'a pas été abolie, mais elle a été considérablement assouplie.

Il faut rappeler que les premières incitations à la réduction du temps de travail ne sont pas imputables à des gouvernements de gauche mais de droite. En 1993, le gouvernement Balladur faisait voter la « loi quinquennale pour l'emploi » : celle-ci donnait plus de souplesse aux entreprises dans l'organisation de leurs horaires et prévoyait un dispositif expérimental de réduction du temps de travail. En 1996, sous le gouvernement Juppé, la loi de Robien allégeait les charges des entreprises qui réduisaient leurs horaires, soit pour créer des emplois, soit pour ne pas licencier. Revenue au pouvoir en 1997, la gauche a repris à son compte un mot d'ordre de la CFDT : « Du temps pour soi, du travail pour tous. » En 1998, la loi Aubry 1, dite « loi sur les 35 heures », encourageait les entreprises à négocier et anticiper le passage aux 35 heures (fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour celles de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres). Des aides financières « incitatives » étaient versées aux entreprises qui s'engageaient à augmenter leurs effectifs ou renonçaient à détruire des emplois. En 2000, la loi Aubry 2 fixait dans le code du travail la durée légale à 35 heures (1 600 heures annuelles), avec des aides et des allègements de charges patronales sur les bas salaires. Il faut rappeler que les 35 heures hebdomadaires étaient une durée de référence et non une durée maximum : les salariés pouvaient travailler davantage, les heures travaillées au-delà de 35 heures étant récupérées sous forme de demi-journées ou de journées de repos (appelées « RTT », réduction du temps de travail) ou payées en heures supplémentaires (avec un maximum autorisé). Les jours de RTT devaient être pour partie décidés par l'employeur, pour partie choisis par les salariés. Les cadres – pour lesquels il est difficile de

comptabiliser la durée quotidienne du travail – devaient bénéficier d'un « forfait » de jours RTT sur l'année.

Le mot d'ordre du gouvernement était qu'il fallait que les entreprises négocient des accords « gagnant-gagnant » : les salariés devaient accepter une modération salariale et bénéficier de davantage de temps libre, les employeurs devaient gagner en productivité. La mise en place des 35 heures a effectivement été l'occasion d'intensifier et de réorganiser le travail dans les entreprises. Dans les usines, par exemple, l'intensification s'est faite par la traque aux temps morts (le décompte des temps d'habillage et de déshabillage, la réduction des pauses, etc.), le comptage et le chronométrage de chaque activité, afin d'augmenter les cadences et la productivité. En outre, de nombreuses entreprises ont signé des accords d'annualisation du temps de travail, ce qui a rendu possible aux employeurs de pratiquer la flexibilité. Non seulement un entrepreneur peut décider de fermer son entreprise lors d'un pont ou d'une baisse programmée de la production en mettant tous ses salariés en RTT, mais l'annualisation du temps de travail lui permet de faire travailler les salariés jusqu'à 48 heures certaines semaines, sans payer d'heures supplémentaires, et 12 heures d'autres semaines, en fonction des fluctuations de l'activité. Les entreprises de services (les banques, par exemple) ont pu élargir les horaires d'ouverture au public, les usines adapter le temps de travail aux aléas de leurs carnets de commande. Dans un premier temps, le patronat avait violemment combattu la loi sur la réduction du temps de travail, mais il a vite réalisé que les entreprises avaient beaucoup gagné en productivité et en flexibilité.

Lorsque la droite est revenue au pouvoir (en 2002),

elle n'a pas osé remettre totalement en cause cet acquis social qu'a été la RTT pour les salariés, mais elle a pris une série de mesures considérées comme un « détricotage » des mailles de la loi sur les 35 heures. Dans un premier temps, elle l'a assouplie, notamment par un relèvement du contingent d'heures supplémentaires autorisé (220 heures par salarié et par an). En octobre 2007, en vertu de la loi « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (dite « loi TAPA », votée en juillet 2007), les heures supplémentaires ont été défiscalisées (c'est-à-dire exonérées de charges sociales pour l'employeur et d'impôts pour les salariés). En février 2008, le gouvernement a donné aux salariés la possibilité d'échanger leurs jours de RTT contre de l'argent (dans la limite de dix jours). « Beaucoup de salariés ont des jours de RTT qu'ils ne veulent pas ou ne peuvent pas prendre à cause de leur charge de travail », a expliqué le ministre du Travail. Mais un sondage a montré que dans leur très grande majorité (79 %), les salariés ne souhaitent pas profiter de cette possibilité (source : sondage LH2/*Les Échos*/L'Institut de l'entreprise, publié le 9 juin 2008). Très attachés à leurs journées de récupération (près de 40 % des salariés bénéficient de RTT, 13 jours par an en moyenne), les Français n'aspirent pas vraiment à travailler plus pour gagner plus...

Enfin, durant l'été 2008, le parlement a voté une loi « portant réforme du temps de travail » (20 août 2008). Cette loi n'a pas modifié la durée hebdomadaire de référence – qui reste 35 heures – mais elle permet aux entreprises de décider de la durée du travail comme elles l'entendent (dans les limites fixées par l'Union européenne : la durée hebdomadaire légale est de 48 heures maximum... mais depuis mai 2008, il est possible de travailler jusqu'à 60 ou 65 heures). Au-delà

de 218 jours travaillés dans l'année, la rémunération doit être majorée, mais les entreprises fixeront elles-mêmes (sans convention collective de branche et sans autorisation de l'inspecteur du travail) le contingent d'heures supplémentaires imposé aux salariés (dans la limite de 405 heures par an), ainsi que les modalités de compensation pour les heures supplémentaires non payées (les jours de repos). Il suffira d'un simple accord d'entreprise, approuvé par des syndicats représentant au moins 30 % des salariés. En l'absence d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié. Les personnels les plus défavorisés par cette loi sont en fait les cadres et les salariés « autonomes » (dont la journée de travail ne peut pas être chronométrée), puisque pour eux, en l'absence d'accord collectif, le plafond des jours travaillés est fixé à 235 (et non 218 comme auparavant). Comme le dénonce la CFE-CGC (syndicat des cadres): « Travailler 235 jours par an signifie la fin des jours de RTT et peut-être même de certains jours fériés. » Le risque est important, notamment dans les petites entreprises, où il n'y a pas de représentants du personnel et où la pression de l'employeur est forte. La nouveauté introduite par cette loi, c'est aussi que l'employeur est autorisé à négocier individuellement avec chaque salarié un accord fixant un nombre de jours travaillés supérieur au seuil déterminé par l'accord collectif.

La France est effectivement l'un des pays européens qui affiche la plus faible durée légale du travail, 35 heures. Mais la durée légale n'est que de principe, elle sert à fixer le point de départ des heures supplémentaires (qui ne sont pas toujours rémunérées!). Les chiffres de l'INSEE montrent que pour la plupart des salariés, la durée effective (réelle) était déjà, jusque-là, bien supérieure à 35 heures. Pour

les salariés travaillant à temps complet, la durée effective hebdomadaire, en 2007, était en moyenne de 41 heures, ce qui n'est pas très différent de ce que l'on peut voir dans d'autres pays européens. La spécificité française réside peut-être dans les jours de RTT, auxquels les Français sont très attachés. De nombreuses enquêtes montrent que l'utilisation des journées de RTT diffère beaucoup selon les catégories professionnelles. Les cadres en profitent pour avoir davantage de loisirs, pour partir souvent en week-ends prolongés. Les ouvriers se contentent de se reposer : ils estiment que les RTT les aident à tenir le coup face à l'intensification du travail.

La particularité française tient plutôt à la faible durée de la vie professionnelle. Les taux d'activité sont très faibles aux deux extrêmes de la vie : les moins de 25 ans et les plus de 50 ans. Le taux d'activité des jeunes de 15-24 ans n'était que de 31,5 % en 2007 (la moyenne étant de 37,2 % dans l'Union européenne, 68,4 % aux Pays-Bas, 45,7 % en Allemagne). Il est clair que l'allongement de la scolarité explique en partie l'inactivité des plus jeunes, mais le prolongement des études est parfois destiné à compenser une inactivité forcée. Les jeunes ont beaucoup de mal à rentrer sur le marché du travail, et quand ils occupent un emploi, il est le plus souvent précaire ou aidé par l'État. Le taux d'activité des plus de 50 ans est également un des plus mauvais d'Europe (il est un peu moins mauvais pour les femmes que pour les hommes). Il décroît très rapidement dès 54 ans, surtout pour les emplois les moins qualifiés. Alors que 85 % des personnes sont actives à 53 ans, un individu sur quatre seulement est encore présent sur le marché du travail à 60 ans. L'activité entre 60 et 64 ans est rare, bien qu'en légère augmentation depuis 2001 (source : DARES). La cessation précoce de l'activité n'est pas toujours un

## Pour aller plus loin

---

### Ouvrages généraux

L'ouvrage de Michel Lallement, *Le Travail, une sociologie contemporaine* (Gallimard, Folio essais, 2007) propose un bon panorama des différents aspects du monde du travail. Nous vous recommandons tout particulièrement la lecture du livre de Robert Castel, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* (Fayard, 1995), pour son analyse historique de la constitution du salariat et ses évolutions. *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, de Luc Boltanski et Ève Chiapello (Gallimard, NRF Essais, 1999), décrypte les changements idéologiques qui ont accompagné les transformations récentes du capitalisme. L'ouvrage de Dominique Méda, *Le Travail, une valeur en voie de disparition* (Aubier, 1995) pose la question de la place du travail dans la société contemporaine.

### Sociologie de l'entreprise et de l'emploi

Sur les évolutions de l'entreprise, nous conseillons la lecture de deux ouvrages complémentaires: celui de Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise* (Presses de Sciences Po et Dalloz, 1997) et celui de Denis Segrestin, *Sociologie de l'entreprise* (Armand Colin, collection U, 1992). Le livre de Margaret Maruani et Emmanuelle Reynaud, *Sociologie de l'emploi* (La Découverte, Repères, 4<sup>e</sup> édition en 2004) présente les différentes problématiques de l'emploi et du chômage et fournit de nombreuses données statistiques.

### Conditions et organisation du travail

Pour mieux comprendre les débats sur la fin du taylorisme, nous recommandons fortement d'aller à la source en lisant l'ouvrage de F. W. Taylor, *La Direction scientifique des entreprises* (Dunod, 1957). On ne le trouve plus guère qu'en bibliothèque, mais cette lecture mérite le déplacement. Le livre passionnant de Robert Linhart, *L'Établi* (Minuit, 1978), un récit autobiographique de son expérience en usine, donne une réelle compréhension de la vie ouvrière.

Dans leur ouvrage, *Les Conditions de travail*, Michel Gollac et

Serge Volkoff (La Découverte, Repères, 2001) dissèquent les caractéristiques essentielles du travail aujourd'hui. Le petit livre de Thomas Coutrot, *Critique de l'organisation du travail* (La Découverte, Repères, 1999) analyse les formes d'évolutions de la division sociale du travail dans les sociétés néolibérales.

### **La question de la souffrance au travail**

Les lecteurs qui s'intéressent aux dimensions psychologiques du travail liront avec intérêt les travaux de Christophe Dejours : *Travail, usure mentale* (Bayard, 1990) et *Souffrance en France* (Le Seuil, 1998) ainsi que ceux d'Yves Clot : *Le Travail sans l'homme ?* (La Découverte, 1995) et *La Fonction psychologique du travail* (PUF, 1999).

La sociologie clinique montre des exemples concrets des difficultés qu'ont les salariés à affronter le travail moderne. On peut citer l'ouvrage de Vincent de Gaulejac, *La Société malade de la gestion* (Le Seuil, 2005), ainsi que celui de Marie-Anne Dujarier, *L'Idéal au travail* (PUF, 2006).

### **Les femmes et le travail**

Parmi les nombreux ouvrages consacrés au travail des femmes, nous recommandons celui de Danièle Kergoat, *Les Ouvrières* (Le Sycomore, 1982) et celui de Pascale Molinier, *L'Énigme de la femme active* (Payot, 2003).

### **Le syndicalisme et les conflits**

L'ouvrage d'Antoine Bévort et Annette Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles* (Armand Colin, 2007) est une synthèse actualisée de multiples recherches sur le syndicalisme. Les nombreux ouvrages de René Mouriaux sur les syndicats sont devenus des classiques. Sur les grèves, il faut consulter l'ouvrage collectif dirigé par Jean-Michel Denis, *Le Conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine* (La Dispute, 2005).

Nous vous signalons aussi un numéro très intéressant du périodique *Manière de voir* (*Le Monde diplomatique*) consacré aux Révoltés du travail (n° 203, février-mars 2009).