

**Thomas Coutrot**

## **Il faut relier RTT et démocratie au travail**

*La réduction du temps de travail a été et demeure un marqueur des politiques émancipatrices. Avec le néomanagement qui mine la santé au travail et la crise écologique qui menace les écosystèmes, elle doit désormais viser une nouvelle finalité : donner du temps aux travailleurs pour délibérer sur l'organisation et les finalités du travail, afin d'entamer la nécessaire transition entre deux paradigmes du travail, celui de la production et celui du care. Il ne s'agit plus seulement de réduire la durée du travail, mais de transformer le travail lui-même, pour qu'il soit en mesure de prendre soin de la vie. Le temps dégagé par la prochaine politique de RTT devrait donc servir, au moins en partie, à organiser la délibération politique sur le travail. La réduction du temps de travail subordonné (RTTS), en redonnant du pouvoir aux salarié.es sur leur propre travail, contribuerait à donner un sens au travail en freinant la course au productivisme et au consumérisme ; à favoriser un nouveau partage du travail reproductif, encore bien trop assigné aux femmes ; et à donner un nouvel élan à la démocratie.*

La crise sanitaire a montré l'impasse d'une logique économique d'accumulation perpétuelle, destructrice des équilibres sociaux et naturels. Elle a encore accentué les dégâts du néomanagement et de la gouvernance par les nombres : intensification, individualisation, précarisation du travail... En même temps, ont été comme jamais mises en débat les aspirations montantes à une reconnaissance des activités essentielles à la vie et à un travail qui ait du sens. La réduction du temps de travail est une bannière historique du mouvement ouvrier et demeure au cœur des stratégies d'émancipation du travail. Comment la repenser en cohérence avec ces aspirations ?

### **La RTT : vivre mieux ou sauver la vie ?**

La durée du travail a été dès la première révolution industrielle un enjeu central de lutte des classes, les employeurs cherchant à l'augmenter et à l'intensifier, le syndicalisme à limiter les heures de travail inhumaines qui menaçaient la vie des travailleurs. Par la suite, la RTT a longtemps joué un rôle central dans les perspectives de l'émancipation, à court terme pour améliorer la vie quotidienne des travailleurs, à long terme pour avancer vers l'émancipation du prolétariat et la transition au socialisme.

Classiquement, la réduction de la durée du travail doit limiter l'emprise de l'aliénation salariale sur la vie, accroître le temps libre et les activités autonomes des salarié.es. Sans baisse de salaire et avec embauches proportionnelles, la RTT est un outil de redistribution des richesses. La réduction du temps de travail est aussi devenue une bannière anti-chômage dans les années 1980 : travailler moins pour vivre mieux et travailler tous, telle était - et est toujours - le sens de cette revendication syndicale. Ainsi en France, depuis 1950, avec les gains de productivité, le PIB a fortement augmenté

---

<sup>1</sup> Ce texte, rédigé pour le Colloque en hommage à Laurent Vogel « Quel droit pour la santé au travail après la pandémie de Covid 19 ? » (Bruxelles, 15/10/2021), doit beaucoup à Laurent. Je suis bien sûr aussi et surtout redevable à Michel Husson, dont la disparition prématurée au moment où j'écrivais ces lignes laisse un vide immense, en particulier dans le débat stratégique sur la réduction du temps de travail. Je remercie Julien Lussion pour ses remarques judicieuses sur une première version.

mais le nombre total d'heures travaillées n'a pas changé : si l'emploi a quand même augmenté de 50 %, limitant la hausse du chômage, c'est grâce à la réduction progressive du temps de travail, sous la pression des salarié.es.

Au plan de la qualité de vie, la réduction du temps de travail - la journée de 8 heures, les congés payés, la retraite..., - a amélioré de façon décisive la condition des salarié.es. Elle leur a permis d'échapper à l'envahissement de la vie par le travail aliéné, de dégager du temps pour se reposer, s'occuper des enfants, se distraire, se cultiver, bref vivre mieux. Le passage à 35 heures hebdomadaires (lois Aubry, 1998-2000) a créé des centaines de milliers d'emplois, et les salarié.es ont fortement apprécié les jours de congés supplémentaires obtenus. Depuis, le temps de travail a cessé de diminuer et le chômage de masse s'est enraciné.

Toutefois, l'expérience française des 35 heures a révélé les limites de la stratégie émancipatrice fondée sur la RTT. Les objectifs de production et de rentabilité du capital n'ayant pas été révisés à la baisse, les salarié.es ont payé la RTT par un blocage ou une baisse des salaires, une intensification du travail (réduction des pauses, accélération des cadences, parcellisation des tâches, *reporting*<sup>2</sup> permanent) et une flexibilisation des horaires de travail (horaires décalés, travail le week-end), particulièrement désastreuse pour les femmes qui cumulent travail rémunéré et travail domestique. Contrairement aux espoirs féministes, la RTT n'a pas accéléré le très lent rééquilibrage du travail reproductif : les hommes ont utilisé une partie du temps libéré pour jardiner et bricoler davantage mais très peu pour contribuer aux tâches domestiques. Et à rebours des illusions sur les vertus intrinsèquement émancipatrices du temps libéré, ni les hommes, ni les femmes ne l'ont utilisé pour accroître significativement leur engagement dans des activités associatives, syndicales ou politiques.

De fait, si chaque travailleur/se en France travaille en moyenne 500 heures de moins chaque année qu'en 1950, sommes-nous pour autant aujourd'hui plus libres ? Moins asservis au cycle du capital, moins inquiets pour notre avenir et celui de nos enfants ? Plus combatifs, plus soucieux de solidarité, plus maîtres de notre destin individuel et collectif ? Moins astreints à un travail abrutissant et pathogène, et à un consumérisme de compensation ? Sans doute pas. La détérioration de la santé au travail et de la santé de l'environnement nous interdisent de nous contenter de vouloir « vivre mieux » dans un système inchangé. Il nous faut sauver la vie : la RTT peut nous y aider si nous la repensons complètement.

### **Une impasse marxienne**

Marx, dans un célèbre passage du *Capital*, a le mieux formulé l'illusion selon laquelle la réduction du temps de travail aurait par elle-même une fonction émancipatrice : « le règne de la liberté commence seulement là où finit le travail déterminé par le besoin et les fins extérieures : (...) la réduction de la journée de travail est la condition fondamentale ». Dans un vibrant manifeste en faveur de la réduction du temps de travail<sup>3</sup>, Olivier Besancenot et Michael Löwy rappellent que pour Marx, « puisque le travail est déterminé par le besoin, la liberté dans la sphère de la production ne

---

<sup>2</sup> Le reporting est l'obligation faite aux salarié.es non seulement de faire leur travail mais de documenter à tout instant la manière dont ils l'ont fait, en alimentant des tableaux Excel ou des progiciels de gestion.

<sup>3</sup> *La journée de travail et le 'règne de la liberté'*, Textuel, 2019

peut pas consister à l'organiser librement mais seulement à décider démocratiquement ce qu'on va produire plutôt que de laisser faire la loi du profit. La liberté de décider des finalités du travail, mais pas la liberté dans le travail ».

La question de la maîtrise démocratique des finalités du travail est bien entendu essentielle, on y reviendra. Mais l'opposition entre travail et liberté est une impasse fatale, qui bloque le chemin d'une reconquête des finalités. Comme l'exprimait Michel Husson, « un projet de transformation sociale, c'est se libérer aussi dans le travail. L'idée de cohabitation d'une sphère où tout continuerait comme avant et d'une sphère où on se libérerait est une stratégie, ou une représentation, qui n'est pas cohérente »<sup>4</sup>. Et Michel de citer Simone Weil : « nul n'accepterait d'être esclave deux heures ; l'esclavage, pour être accepté, doit durer assez chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme ».

L'équation marxienne "temps libre = liberté" est bien trop simpliste, tout comme, en miroir, "travail = aliénation". Certes, en tant qu'il suppose un effort, une confrontation à la résistance du monde, et sous le capitalisme, une soumission à des rapports de domination, le travail est d'abord une contrainte, voire une souffrance. Mais comme le dit par ailleurs Marx<sup>5</sup>, il peut aussi permettre la réalisation de soi et l'expérience de la liberté concrète. A cause des liens sociaux et de solidarité qui s'y tissent souvent, à cause aussi de la reconnaissance monétaire ou symbolique qu'on y trouve. Mais surtout, comme l'ont montré l'ergonomie, la sociologie et la psychologie du travail, par "la mobilisation de l'intelligence, de la créativité, de l'inventivité qui va permettre, souvent, de dépasser la difficulté. Travailler, c'est précisément cela : se confronter à la résistance du réel et trouver des solutions"<sup>6</sup>.

Aussi rigoureuses que prétendent être la prescription, les consignes, les procédures, aussi étroit soit le contrôle que veut exercer le travail mort – le capital – sur les salarié.es, le déploiement du travail vivant, cette "liberté concrète qui s'actualise dans le travail" (comme le dit Marx dans un autre passage, plus fécond que le précédent, du Capital), ne peut pas être éliminé sans conséquences désastreuses pour la production et la santé. L'exécution à la lettre des consignes, cela s'appelle la grève du zèle, qui paralyse la production. Le travail réel déborde toujours le travail prescrit. En un mot, travailler c'est aussi désobéir et inventer : contrairement à une vision commune chez les marxistes<sup>7</sup>, les salarié.es ne sont jamais réduits à des « zombies » décérébrés. Il y a là une source précieuse, quoique invisible et dispersée, d'énergie sociale émancipatrice.

## **La dialectique du travail et de la liberté**

---

4 « Itinéraire d'un économiste critique. Entretien avec Michel Husson » », *Savoir/Agir* 2017/4 (N° 42), <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2017-4-page-61.htm>.

5 Quand il écrit que sous le communisme « le travail (deviendra) non seulement le moyen de vivre, mais encore le premier besoin de la vie ».

6 Interview de Christophe Dejours, <https://www.changerletravail.fr/plaisir-et-souffrance-au-travail>

7 Alain Bihr a encore récemment développé ce point de vue dans « Le vampirisme du capital. L'angle mort de l'analyse marxienne (II) », *A l'encontre*, 4/05/2021

O. Besancenot et M. Lowy affirment qu’«en disposant de plus de temps nous aurons le loisir de décider et d’arbitrer les choix qui touchent à nos conditions de travail comme à nos conditions de vie» (p. 121). Mais comment croire à une correspondance mécanique entre réduction du temps de travail et qualité démocratique du temps libre ? L’histoire le montre : la réduction du temps de travail, si elle n’ébranle pas en même temps les mécanismes de la domination dans le travail, ne démocratise pas par elle-même les rapports sociaux. Le rapport capitaliste de production – qui se caractérise par la subordination salariale, c’est-à-dire le devoir d’obéissance en échange d’une rémunération – est certes moins oppressif que l’esclavage ou le servage, puisque les salarié.es sont formellement libres de quitter leur emploi et disposent de droits sociaux, mais il demeure antagonique avec la démocratisation du travail et donc de la société.

C’est précisément parce que le rapport capitaliste de production recèle cette contradiction interne entre travail prescrit et travail réel, ignorée par le marxisme ordinaire, qu’il peut être miné de l’intérieur par une dialectique féconde entre travail et liberté. Dès 1959, dans la revue *Socialisme et Barbarie*, Castoriadis citait ce résultat acquis par la sociologie du travail : la “contradiction fondamentale” du capitalisme “se trouve dans la production et le travail” : “c’est la contradiction contenue dans l’aliénation de l’ouvrier : la nécessité pour le capitalisme de réduire les travailleurs en simples exécutants, et son impossibilité de fonctionner s’il y réussit; son besoin de réaliser simultanément la participation et l’exclusion des travailleurs relativement à la production (comme des citoyens relativement à la politique, etc.)”<sup>8</sup>.

Castoriadis connecte ici avec une grande lucidité l’aliénation dans le travail et la dépossession dans la politique : il ne peut y avoir de démocratie politique sans démocratie dans le travail. Des travailleuses auxquelles on inculque toute la journée – après des années du même acabit dans le système scolaire - qu’elles n’ont pas les compétences pour organiser elles-mêmes leur travail et qu’elles doivent obéir scrupuleusement aux chefs et aux consignes, peuvent difficilement devenir le week-end des citoyennes critiques et autonomes. Même si en pratique, souvent de façon clandestine voire inconsciente, les salarié.es doivent désobéir pour produire, il reste que les normes politiques du travail – consacrées dans le contrat de travail régi par la subordination de l’ouvrier.e au patron – contaminent nécessairement la sphère civique. Plusieurs études récentes confirment le lien entre recul de l’autonomie au travail et montée de l’abstention et de l’extrême-droite<sup>9</sup>. Critiquant rudement la vision, chantée dans l’Internationale, d’un prolétariat qui passerait du “rien” au “tout” par la magie de la transmutation révolutionnaire, Simone Weil notait déjà qu’« avec les bagnes industriels que constituent les grandes usines, on ne peut fabriquer que des esclaves, et non pas des travailleurs libres, encore moins des travailleurs qui constitueraient une classe dominante »<sup>10</sup>. La dégénérescence bureaucratique des révolutions prolétariennes du XXème siècle ne lui a pas donné tort.

---

<sup>8</sup> Cornelius Castoriadis, « L’expérience du mouvement ouvrier, Vol. 2 ; Prolétariat et organisation », Ed. 10 / 18, 1979.

<sup>9</sup>Dans *Libérer le travail* (Le Seuil, 2018), je propose une synthèse des apports de l’ergonomie, de la psychologie, de la sociologie et de l’économie du travail quant aux relations complexes entre travail, santé, efficacité et autonomie politique.

<sup>10</sup> In « Réflexions sur les causes de la liberté et de l’oppression sociale ».

Mais comment libérer l'énergie révolutionnaire latente dans le travail vivant ? Comment en faire une source de pouvoir social et d'émancipation des dominé.es ? La réduction du temps de travail subordonné pourrait être un outil pertinent.

### **La qualité du travail, un levier pour l'action collective**

Le monde du travail contemporain connaît ce qui ressemble à une épidémie globale de "risques psychosociaux" résultant non d'une fatalité technologique mais du néomanagement sous emprise financière. Partout les salarié.e.s sont soumis.es à une accélération des rythmes de travail ainsi qu'à une perte d'autonomie sous l'emprise des normes managériales (normes "iso", certifications, procédures, objectifs chiffrés, etc.) et de la segmentation des tâches. Ces innovations organisationnelles sont rendues possibles par les outils numériques mais n'en découlent pas automatiquement (le numérique peut aussi soutenir l'horizontalité et la coopération!) : le déterminisme n'est pas technologique mais social, dicté par les impératifs du contrôle du travail vivant. L'attaque contre ce dernier provoque un sentiment largement répandu de ne plus pouvoir faire correctement son travail, source de conflits éthiques, de burn-out, de dépressions et de suicides.

Face à la perte de sens du travail, souvent les travailleur/ses décompensent et tombent malades. Mais ils peuvent aussi démissionner en guise de protestation silencieuse, et même se syndiquer pour agir collectivement : et ils le font dans une certaine mesure<sup>11</sup>. La souffrance au travail et le sentiment d'avoir un *bullshit job*<sup>12</sup> traduisent le choc entre les aspirations à pouvoir se développer dans son travail et y accomplir quelque chose d'utile au monde, et l'organisation réelle de celui-ci. Si elle reste isolée, cette souffrance débouche au mieux sur la fuite, au pire sur la maladie et la mort ; mais elle peut aussi conduire à une reprise de pouvoir par la constitution de collectifs mobilisés.

Diverses expérimentations menées par des syndicalistes, souvent appuyé.es par des chercheur.es, ont montré la fécondité politique d'une démarche partant du travail. A partir des aspirations frustrées des salarié.es à bien faire leur travail et à pouvoir s'y développer, les échanges entre pairs, animés par les militants syndicaux, leur montrent qu'elles disposent en fait déjà, de par l'indispensable déploiement de leur travail vivant, de plus de pouvoir qu'elles ne croyaient dans leur activité concrète de travail. Cela peut les amener à se constituer en collectif mobilisé autour de la question du travail bien fait<sup>13</sup>, ou en tout cas à reprendre confiance dans le syndicat.

F. Gache, délégué central CGT Renault, indique bien le caractère politique de la démarche : « plus on s'intéresse au travail réel dans le détail, plus on découvre l'intérêt qui lui est porté par les salariés, et plus la question du sens de ce que l'on fait, de ce que l'on produit est posée

---

<sup>11</sup> Dans T. Coutrot, C. Perez, « Quand le travail perd son sens », Document d'études Dares n°249, septembre 2021 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quand-le-travail-perd-son-sens>), nous montrons comment la perte de sens du travail accroît la probabilité d'absences pour maladie, mais aussi de mobilité professionnelle et même de syndicalisation.

<sup>12</sup> D. Graeber, *Bullshit jobs*, Les liens qui libèrent, 2018

<sup>13</sup> Voir en particulier P. Davezies, « L'individualisation du rapport au travail : un défi pour le syndicalisme », Policy Brief ETUI, N° 3, 2014 ; et F. Gache, S. Fortino et G. Tiffon, « L'expertise doit venir en complément de l'action syndicale, et non s'y substituer », la Nouvelle Revue du Travail, 3/2013

individuellement et collectivement (...) L'émancipation du salarié au travail apparaît comme l'élément constituant de sa propre santé, de sa propre capacité à agir sur ce qui l'entoure et donc à être pleinement citoyen dans la société »<sup>14</sup>. L'intervention à partir du travail réel ouvre donc la possibilité de remettre en cause plus largement les finalités du travail et de questionner la subordination salariale.

## **Du temps pour délibérer sur le travail**

Les chercheur.es ont noté qu'une condition essentielle de cette prise en main collective des enjeux du travail est la possibilité de disposer de temps pour discuter de ces enjeux entre collègues, d'échanger sur ce qui entrave l'activité et sur les inventions de chacun.e pour dépasser ces entraves, bref de créer de l'intelligence collective sur comment bien faire le travail en préservant sa santé. À l'ère de l'intensification du travail, le temps est devenu rare. C'est pourquoi on pourrait enrichir la perspective classique de RTT d'un volet nouveau : la réduction du temps de travail subordonné (RTTS), qui ouvrirait, dans le temps du travail rémunéré, des espaces de délibération autonome des travailleurs sur leur travail.

Il s'agit en fait d'étendre à l'ensemble des travailleurs le droit à du temps de travail, rémunéré mais hors subordination, dont disposent déjà les représentants du personnel (élus ou délégués syndicaux). Le paiement des heures de délégation reconnaît déjà le travail de représentation des élus du personnel comme une activité utile à l'entreprise et à la société : la RTTS reconnaîtrait de la même manière le travail de délibération des salarié.es, les meilleurs connaisseurs de leur travail, sur son organisation et ses finalités.

En France, les élus de terrain (délégués du personnel) et les CHSCT (comités hygiène, sécurité et conditions de travail) ont été supprimés par les ordonnances Macron de 2017, laissant un vide abyssal pour traiter des questions du travail réel<sup>15</sup>. Il y a un enjeu considérable à refonder des institutions prenant en charge la délibération sur le travail. On peut imaginer un quota mensuel d'HDT ("heures de délibération sur le travail") accordé à chacun.e pour participer à ces réunions, en l'absence de la hiérarchie. Dans chaque unité de travail serait élu.e un.e DTSE (délégué.e travail, santé, environnement), qui participerait, au niveau de l'établissement, au Comité Travail, Santé, Environnement (CTSE, un CHSCT rénové). Ces élus de terrain auraient la responsabilité (et le temps de délégation afin) de mener des enquêtes sur le travail réel auprès et avec les salarié.es, de préparer et d'animer les réunions mensuelles, de porter leurs résultats au CTSE (puis au Comité Social et Économique central le cas échéant), d'assurer le suivi des demandes et des décisions. L'employeur serait tenu de justifier par écrit son refus de mettre en œuvre les demandes ; le CTSE disposerait d'un droit de veto à l'encontre de toute décision du management susceptible de porter atteinte à la santé des salarié.es, des clients/usagers, des riverains ou de l'environnement.

---

<sup>14</sup> F. Gache, intervention au colloque « Travail : l'évaluation en question », Ufict CGT mines énergie, 26/01/2012, [http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2013/colloque\\_travail\\_evaluation\\_ugict\\_cgt\\_2012\\_chsct.pdf](http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2013/colloque_travail_evaluation_ugict_cgt_2012_chsct.pdf). La « démarche revendicative à partir du travail » de la CGT est formalisée dans une remarquable brochure intitulée « Comment faire » ([https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-01/2018\\_GuideDe%CC%81marcheTravail.pdf](https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-01/2018_GuideDe%CC%81marcheTravail.pdf))

<sup>15</sup> Officiellement, ils ont été fusionnés avec le Comité d'entreprise au sein des Comités sociaux et économiques (CSE), qui se réunissent au niveau du siège social, très loin des unités de travail et des problèmes réels. Les ordonnances laissent la possibilité à l'employeur de créer des « représentants de proximité » mais très peu d'entreprises l'ont fait.

Dans les réunions de délibération sur le travail, qui devraient pouvoir durer une demi-journée par mois, les salarié.es pourraient discuter des modes d'organisation du travail, de leurs effets sur la santé humaine et environnementale, et élaborer des propositions d'améliorations sur tous ces aspects. Dans les grands groupes, l'intégration dans ces débats des associations de clients/usagers, de riverains et de défense de l'environnement permettrait d'associer à ce travail des parties-prenantes extérieures.

Ces heures de délibération se distingueraient nettement du "droit d'expression" instauré par les lois Auroux de 1982 (et depuis tombé en désuétude) tout comme des "espaces de discussion sur le travail" promus par l'accord interprofessionnel "Qualité de vie au travail" de 2013 (et qui sont largement restés lettre morte) : les salarié.es et leurs représentant.es décideraient de l'organisation et de l'ordre du jour des réunions, où la parole sera libre du fait de l'absence – sauf exception décidée collectivement - de la hiérarchie. La confrontation entre collègues des expériences multiples et des divers points de vue sur le travail fera émerger des préoccupations et des propositions communes, étayant la confrontation avec le management et favorisant éventuellement la mobilisation.

La RTTS pourrait s'articuler très simplement avec la RTT classique : ainsi, dans le cas français, un passage de 35 à 32 heures hebdomadaires sans baisse de salaire se réaliserait par une RTT classique de 2 heures à laquelle s'ajouterait une RTTS d'1 heure (soit 4 heures par mois). La RTT serait alors bien mieux en mesure de satisfaire les attentes sociales, féministes, écologiques et démocratiques. Ce projet semble peu compatible avec la semaine de 4 jours, parfois privilégié par certains tenants de la RTT, mais qui reconduit la coupure entre travail et démocratie en renvoyant tous les travailleurs chez eux un jour par semaine.

### **Une RTT solidaire, écoféministe et démocratique**

Le droit de délibération sur le travail, surtout s'il est couplé avec un droit de veto des élu.es du personnel sur les réorganisations du travail qui impactent l'emploi, la santé ou l'environnement<sup>16</sup>, serait un outil puissant pour maîtriser l'impact de la RTT sur l'intensité du travail - et donc sur l'emploi. En effet, lorsqu'intervient une réduction de la durée légale du travail, les dirigeants tentent en général de compenser unilatéralement l'impact de la RTT sur la production par des réorganisations qui intensifient le travail et réduisent les besoins d'embauche. La RTTS placerait au contraire le débat sur les conditions et l'organisation du travail au cœur du processus et renforcerait le poids des salarié.es dans les décisions.

L'impact de la RTT sur le travail et l'emploi serait donc plus favorable en cas de couplage avec une RTTS, renforçant les solidarités sociales. Mais ce n'est pas tout : en plaçant la qualité du travail, ses effets sur le monde, au cœur du débat politique en entreprise, la RTTS favoriserait l'essor de l'éthique du *care* dans le travail. Se soucier des effets concrets du travail sur la santé et l'environnement, obliger les décideurs à prendre en compte ces effets dans leurs décisions d'organisation et de production, c'est en effet commencer à rompre avec le productivisme, relier la

---

<sup>16</sup> Voir le texte « Après France Télécom : de nouveaux droits pour la santé et l'environnement », rédigé par un collectif de chercheurs, de syndicalistes et de professionnels de la santé au travail (<https://blogs.mediapart.fr/emmanuel-dockes/blog/201219/apres-france-telecom-de-nouveaux-droits-pour-la-sante-et-l-environnement>)

lutte pour la santé physique et mentale des femmes et des hommes au travail et celle pour la préservation des écosystèmes, introduire la logique écoféministe du *care* dans le travail. C'est commencer à réhabiliter le travail concret au détriment du travail abstrait, grand opérateur capitaliste de la commensurabilité des marchandises indépendamment de l'effet réel de leur production sur le monde.

Cette dynamique de délibération sur le travail ne pourra pas être sans effet sur la reconnaissance du travail de reproduction. Remettre en question la distinction traditionnelle entre *care* et travail productif, c'est aussi dénaturiser l'attribution aux femmes du travail reproductif. En modifiant le regard porté sur le travail productif, en redéfinissant les frontières entre travail subordonné et travail politique, la RTTS déstabiliserait les représentations et les hiérarchisations qui président à la division sociale du travail et contribuerait, on peut l'espérer, à accentuer la crise du patriarcat et avancer vers un meilleur partage sexué du travail de reproduction.

On l'a vu, les espoirs émancipateurs placés dans la réduction du temps de travail salarié ont été déçus : une RTT purement quantitative, qui ne modifie pas les mécanismes de la dépossession des travailleur/ses vis-à-vis de leur activité, ne fait qu'accroître le temps passé à la consommation, au loisir ou au travail domestique. En revanche une RTTS, en reconnaissant la valeur de la délibération sur la qualité et l'utilité du travail, renforcerait l'activité civique des travailleur/ses, dans et hors l'entreprise. L'hétéronomie au travail favorise la passivité politique, mais à l'inverse l'autogouvernement dans l'entreprise stimule la démocratie dans la cité. Selon J. Dewey, « le problème ultime de la production est la production des êtres humains libres s'associant avec les autres sur un pied d'égalité »<sup>17</sup> : la réduction du temps de travail subordonné peut être un pas concret en avant vers sa résolution. Le chaînon manquant entre réduction du temps de travail et démocratie, c'est une politique de la liberté du travail : une réappropriation par les travailleur/ses, en lien avec la société civile à l'extérieur de l'entreprise, de l'organisation et des finalités du travail.

---

17 J. Dewey, *Later Works* n° 13, in *Collected Works*, Southern Illinois University Press, 1939, p. 320.