

3 NOTRE REPRÉSENTANTE À LA CHAMBRE DES SALARIÉS, DENISE STEINHÄUSER A LA PAROLE



Notre représentante à la CSL

POURQUOI MAINTENANT UNE RÉDUCTION DE TRAVAIL?

Le progrès technique numérique le permet et l'oblige en même temps, si nous ne voulons pas nous rendre malade par cette hyper connectivité permanente et veiller à notre santé mentale.

La réduction constante du temps de travail hebdomadaire payé a été, est, et reste le fruit du succès rendu possible par l'industrialisation et la pression énergique des syndicats. Une partie de la lutte pour la reconnaissance et la participation consistait dès lors à reprendre autant que possible du temps de travail supplémentaire - pour son propre temps libre, pour se reposer de la pénibilité, pour la santé ou l'éducation.

Limiter l'accès de l'entreprise à la force de travail de l'homme et à sa richesse en temps a donc toujours été une tâche essentielle des syndicats, peut-être la plus importante après la négociation du salaire, qui est calculé en

fonction du temps de travail. Les progrès de la productivité, qui ont considérablement augmenté grâce à la révolution industrielle, ont également offert un argument économique à cet égard. Grâce à l'aide des machines, il était possible de produire des biens économiques en une fraction du temps initialement requis.

La juste mesure des durées de travail hebdomadaires de 70 ou 80 heures n'étaient pas exceptionnelles et ne le sont pas aujourd'hui non plus. Le chef d'entreprise et réformateur social britannique Robert Owen avait déjà développé une formule temporelle en 1817: une journée de travail composée de huit heures de travail, huit heures de sommeil et huit heures de loisirs et de détente. Ce découpage en trois parties de la journée devait devenir une vision pour les générations suivantes.

Le Congrès de Genève de l'Association Internationale des travailleurs (AIT), avec, eh ben oui, la participation de Karl Marx et de son compagnon Friedrich Engels en 1866, a fait du passage à la journée de huit heures une revendication générale. Une entreprise de Francfort-sur-le-Main, en Allemagne, a introduit la journée de huit heures en 1884. Elle était ainsi précurseur mondial - et en avance sur la politique.

La formule temporelle développée par Robert Owen, il y a plus de 200 ans, conserve encore sa pertinence aujourd'hui, mais en tant que limite supérieure. Elle est toujours présente dans les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) depuis 1979: la durée normale de travail hebdomadaire ne devrait pas dépasser 40 heures. Cela correspond exactement à la journée de huit heures, appliquée à une semaine de cinq jours.

Au Luxembourg, ce n'est cependant que depuis 1974, que les salariés vivent au rythme des 40 heures de travail hebdomadaire. Cependant, l'actualité ne cesse de démontrer que la question du maintien ou de la réduction de cette durée est devenue un sujet brûlant. La récente étude intitulée «Quality of work» de



Il ne faut pas négliger non plus le fait qu'en France le temps de travail hebdomadaire est de 35 heures et ensemble avec la problématique du temps de trajet, ceci est un handicap pour la recherche de main d'œuvre frontalière.

Aujourd'hui, les temps de travail rigides tels qu'ils étaient autrefois semblent révolus. Les nouvelles lois, conventions collectives et accords d'entreprise permettent désormais une flexibilité sans précédent en ce qui concerne la durée et l'organisation des horaires de travail.

Absolument! L'évolution rapide de la technologie numérique a eu un impact profond sur nos vies, et notamment sur notre connectivité constante. Alors que cette hyperconnectivité offre de nombreux avantages et opportunités, elle peut également entraîner des conséquences néfastes sur notre santé mentale si nous n'y prêtons pas attention.

D'une part, le progrès technique numérique a rendu possible une connectivité inégalée. Nous sommes en mesure de rester constamment connectés aux autres à travers les réseaux sociaux, les applications de messagerie instantanée et les plateformes de communication en ligne. Cela nous permet de rester en contact avec nos proches, de partager des expériences et des idées, et d'accéder à une quantité incroyable d'informations et de ressources.

Cependant, cette hyperconnectivité permanente peut aussi devenir épuisante. Nous sommes souvent submergés par une quantité excessive d'informations, de notifications et de sollicitations. Les attentes sociales et professionnelles de rester constamment disponibles et réactifs peuvent créer un sentiment d'obligation permanente. Cela peut entraîner une surcharge cognitive, du stress et

la Chambre des salariés (CSL) vient apporter des arguments en faveur d'une réforme. En effet, après avoir interrogé un échantillon représentatif de la population active, un souhait commun se dégage: consacrer moins de temps à leur travail. Ainsi, plus de la moitié des personnes interrogées estiment que la durée de leur temps de travail est supérieure à celle qu'elles souhaiteraient. Cette proportion atteint en moyenne 51 % des sondés, avec une augmentation notable chez les jeunes salariés.

Parmi eux, 54 % expriment le besoin de limiter la durée de leur temps de travail à l'avenir, un chiffre qui grimpe à 58 % chez les 25-34 ans. Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, analyse cette situation en soulignant: «Cela doit vraiment nous interroger sur les emplois que nous voulons proposer à ces générations et à celles qui arrivent sur le marché du travail. Le Grand-Duché peine déjà à trouver de la main-d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité, sans doute que ces 40 heures pèsent négativement désormais.»

Il est intéressant de noter que le souhait de «travailler moins» est partagé «sans différence significative» entre les résidents et les frontaliers. Ce désir se traduit par une moyenne de 34,4 heures de travail par semaine, soit une réduction de 15 % par rapport au temps plein actuel. En 2018, ce souhait ne s'élevait qu'à 36 heures hebdomadaires.

