

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

QUEL NOUVEAU TEMPS DE TRAVAIL EN ALLEMAGNE ?

Réduction du temps de travail et nouvelle
conception du « travail normal »

Cornelius Markert
Juillet 2024



En Allemagne, la réduction du temps de travail est revenue au premier plan du débat politique. Elle est le fruit d'une redéfinition du « travail normal », combinée à une amélioration des conditions de travail.



Les différents accords collectifs et comptes temps existants peuvent être la porte d'entrée vers un système de protection sociale universelle garantissant aux salariés l'aménagement flexible de leur temps de travail.



La transformation écologique, numérique et démographique est une chance pour le développement d'une politique progressiste de réduction du temps de travail différenciée en fonction des secteurs économiques.

QUEL NOUVEAU TEMPS DE TRAVAIL EN ALLEMAGNE ?

Réduction du temps de travail et nouvelle conception du « travail normal »



En Allemagne, la réduction du temps de travail est revenue au premier plan du débat politique. Cette question est le fruit d'une redéfinition du « travail normal », combinée à une amélioration des conditions de travail et de la démocratie au travail, à la progression de la productivité et au renforcement de l'égalité des genres au travail. Ce modèle passe par la mise en place de nouveaux droits en matière de flexibilité d'aménagement du temps de travail en fonction de ses besoins.



Différents accords collectifs, dont plusieurs modèles de comptes épargne temps, ont été négociés par les syndicats pour obtenir de nouvelles réductions de temps de travail collectives et individuelles. A terme, il est possible d'imaginer l'instauration d'un système de protection sociale universelle associant une flexibilité d'organisation du temps de travail le long de la vie active, une sécurité professionnelle innovante et un capital de départ individuel fondé sur la solidarité nationale.



La transformation écologique, numérique et démographique est un défi mais aussi une chance pour le développement d'une politique progressiste du temps de travail. Les estimations de l'évolution de la main d'œuvre appellent une réduction différenciée du temps de travail en fonction des secteurs d'activité, qui mêle les enjeux de productivité, de durée de l'emploi ou d'avantage concurrentiel pour les entreprises. Un objectif possible : l'abolition de la différence entre temps plein et temps partiel.

Plus de détails sous ce lien:

www.fesparis.org

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

QUEL NOUVEAU TEMPS DE TRAVAIL EN ALLEMAGNE ?

Réduction du temps de travail et nouvelle
conception du « travail normal »

INTRODUCTION

En Allemagne, la question du temps de travail fait partie intégrante des nombreuses négociations collectives qui ont été récemment mises en place entre employeurs et syndicats. Les accords qui en découlent témoignent de la volonté des travailleuses et des travailleurs d'une plus grande flexibilité dans la gestion de leur parcours professionnel et d'une meilleure conciliation entre vie privée, bénévolat et travail. Signée en 2019 par le grand syndicat allemand de la métallurgie, IG Metall, une convention collective inédite avait montré la voie : elle introduisait pour les salariés la possibilité de raccourcir leur temps de travail de plusieurs jours supplémentaires dans le cadre d'un contrat de travail à plein temps. Aujourd'hui, IG Metall revendique un élargissement de ce modèle en vue de la négociation de la prochaine convention collective, à partir de septembre 2024. Par ailleurs, des négociations dans le secteur public sont en cours pour réduire le temps de travail dans le secteur du soin alors que d'autres ont été conclues, à l'image de l'accord signé dans le rail allemand à la Deutsche Bahn (semaine de 35 heures).

Dans ce contexte, les propositions en faveur de la semaine de 4 jours vont encore plus loin. Elles jouent depuis 2023 un rôle particulièrement important dans le débat public, à la faveur des interventions de responsables politiques et syndicaux allemands comme Saskia Esken, coprésidente du SPD, Janine Wissler, coprésidente du parti de gauche Die Linke ou encore de Jörg Hofmann, ancien président de IG Metall. C'est bel et bien une nouvelle conception du « travail normal » qui se fait jour aujourd'hui : celle d'un contrat de travail à temps plein, bien rémunéré, avec pour horizon la définition d'une durée de travail répartie sur une semaine de 4 jours ou de 32 heures. A travers elle se profile l'émergence d'une société du travail favorable au bien-être et à l'épanouissement des individus.

RETOUR DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE DEBAT PUBLIC

La discussion autour d'un « nouveau temps de travail normal » s'inscrit dans la longue histoire de la réduction du temps de travail et des luttes de la social-démocratie et des syndicats des 150 dernières années. Toutefois, la réduction du temps de travail, bien qu'elle soit une question historique centrale du mouvement ouvrier, n'a pas joué de rôle majeur dans le discours public ni dans la plupart des conflits sociaux observés au cours des trois dernières décennies. La faute à une dissolution progressive des formes de travail standards

au profit de la précarisation du marché du travail. Malgré l'évolution positive récente du marché du travail allemand, les bas salaires restent un problème qui touche environ 3,6 millions de personnes (DGB 2023), dont on sait qu'elles n'ont actuellement aucune perspective réaliste de réduction du temps de travail sans perte de salaire.

Pendant et après la pandémie de Covid-19, la question de la surcharge de travail dans de nombreuses professions a fait l'objet d'une plus grande attention publique. C'est en particulier le cas dans le secteur du soin et de la dépendance, où la performance du système de santé a atteint ses limites en de nombreux endroits et où le problème de surcharge de travail des employés s'est encore aggravé. Avant même la pandémie, les professions du secteur manquaient déjà de personnel qualifié alors que le taux de rotation était et reste toujours élevé. De ce point de vue, la réduction du temps de travail apparaît comme une revendication essentielle visant à améliorer durablement les conditions de travail (Melzer et al. 2024).

Avant même le début de la pandémie, la réduction du temps de travail est revenue à l'ordre du jour du dialogue social sous l'impulsion d'IG Metall, qui avait décidé de porter cette question dans les négociations collectives de 2018. Ainsi, un débat public sur le temps de travail et la flexibilité de l'aménagement du temps de travail en Allemagne a vu naître la signature de certaines conventions collectives introduisant la possibilité pour le salarié de choisir entre une augmentation de salaire et une réduction du temps de travail (entre autres HBS 2019, Hofmann et al. 2019, Lesch 2019, Seifert 2023, Windscheid et al. 2023).

Or, le débat sur la réduction du temps de travail se déroule dans un contexte difficile : au cours des prochaines années, le monde du travail sera confronté à des changements majeurs, tant sur le plan démographique, numérique, écologique et social. Le marché du travail allemand des 15 prochaines années se caractérisera par la simultanéité d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs – par exemple dans les professions de la santé et de l'éducation ou dans le domaine des services informatiques – et d'une menace de surabondance de main-d'œuvre dans d'autres – par exemple dans le commerce de gros et de détail. Pour les employeurs, le recrutement de la main-d'œuvre sera probablement de plus en plus difficile. De nombreux secteurs économiques et de nombreuses régions seront concernés (IAB 2022).

Pour faire face au changement démographique et stabiliser les comptes du système de retraite, les employeurs allemands

évoquent une augmentation du temps de travail hebdomadaire, moins de temps partiel et davantage de temps plein, une réduction du nombre de congés et un nouvel allongement de l'âge de départ à la retraite (Pimperz/Schüler 2021, Grömling et al. 2021, BDA 2023, 2024).

Cette argumentation, qui se fonde avant tout sur le volume de travail actuel de l'ensemble de l'économie et sur son évolution à court et moyen terme, renvoie au fait que la performance de l'économie et du système social serait menacée par une baisse potentielle du volume de travail.

Or, cette approche revient à enfermer la réalité du travail dans un cadre statique et statistique trop étroit. D'une part, la prise en compte unilatérale du volume de travail néglige les effets de productivité qui peuvent aller de pair avec une réduction du temps de travail. D'autre part, les modèles statiques sous-estiment la dynamique sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les évolutions de chaque secteur.

L'exemple du secteur de l'autonomie illustre particulièrement bien la vision biaisée de ce raisonnement réducteur. À première vue, une réduction du temps de travail dans ce secteur semble impossible, car le manque de main-d'œuvre est déjà criant aujourd'hui. Une réduction du temps de travail serait donc particulièrement contre-productive dans la mesure où elle réduirait encore le volume de travail. Il existe cependant une autre réalité : celle de la durée moyenne de l'emploi d'une personne formée et salariée dans le secteur, qui n'est que de 8,4 ans dans les services des soins aux personnes âgées et de 13,7 ans dans les soins médicaux (Hackmann 2010). De ce point de vue, maintenir durablement les personnes dans le même secteur constitue un levier important à moyen terme : favorisée par une amélioration des conditions de travail, l'allongement de la durée de l'emploi des personnes formées dans le soin pourrait considérablement soulager un secteur en manque chronique de personnel et même compenser une possible réduction du temps de travail de chaque salarié.

NOUVELLE CONCEPTION DU TRAVAIL NORMAL

Notre monde du travail se caractérise par la domination du modèle du travail rémunéré qui concerne à la fois les hommes et les femmes. Outre la question du niveau de salaire, le temps de travail est la deuxième variable d'ajustement importante du travail rémunéré. Au vu de l'histoire et de la comparaison internationale, notre conception allemande actuelle du « travail normal », à savoir un travail rémunéré de 40 heures à temps plein, n'est pas la seule définition possible de la normalité du travail. Au cours de l'histoire, les conceptions du travail « normal » n'ont cessé d'évoluer. La conception de ces « normalités » comprend également le rapport entre les femmes et les hommes, entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, et entre le travail rémunéré, le travail domestique et familial et les activités associatives, les fonctions de bénévolat et les mandats politiques (cf. IGZA 2018, 2023, vol. 4 : 166ff, vol. 3 : 274ff).

Actuellement, on assiste à une redéfinition de la conception du « travail normal » qui a prévalu en Allemagne au cours des dernières décennies, et ce à de nombreux niveaux. Dans le monde du travail, le malaise vis-à-vis de l'influence des structures patriarcales grandit, tandis que le manque de conciliation entre vie privée et vie professionnelle est l'objet d'une attention beaucoup plus importante. Produits de l'intensification du travail, des contraintes sur le rythme de travail et de l'insécurité au travail, l'extension des formes atypiques et précaires de l'emploi, et l'augmentation des contraintes psychologiques et de la pénibilité du travail font face à une opposition de plus en plus forte du corps social. Dans ce cadre, les contours d'une « nouvelle conception du travail normal » se dessinent : ils épousent les notions d'égalité des genres dans le travail rémunéré et le travail domestique, l'« autonomie temporelle », le partage des décisions liées à l'organisation du travail, un emploi sûr et bien rémunéré et, last but not least, une réduction du temps de travail.

La possibilité de réduire le temps de travail inspire depuis longtemps la pensée politique. Les théoriciens français Gorz et Fourastié, en particulier, ont développé cette idée. Les hausses immenses de productivité qui ont suivi la révolution industrielle et leur diffusion dans les économies occidentales de l'après-guerre ont considérablement étendu la marge de manœuvre relative à l'organisation du temps et des libertés des personnes. C'est en particulier dans le lien entre productivité du travail et temps de travail que réside la chance, à leur sens, d'une transformation de nos sociétés modernes en faveur du bien commun. Fourastié écrivait : « ainsi, en consacrant dans sa vie de 700 000 heures environ 40 000 heures au travail, l'homme produira, non seulement ce dont il a besoin pour subsister, mais quantité de biens qui auraient été considérés comme superflus même par les privilégiés d'autrefois. » (Fourastié 1966 : 29). Près de 60 ans plus tard, nous ne sommes toujours pas arrivés à ces 40 000 heures, soit 1 000 heures par an pour 40 années de travail.

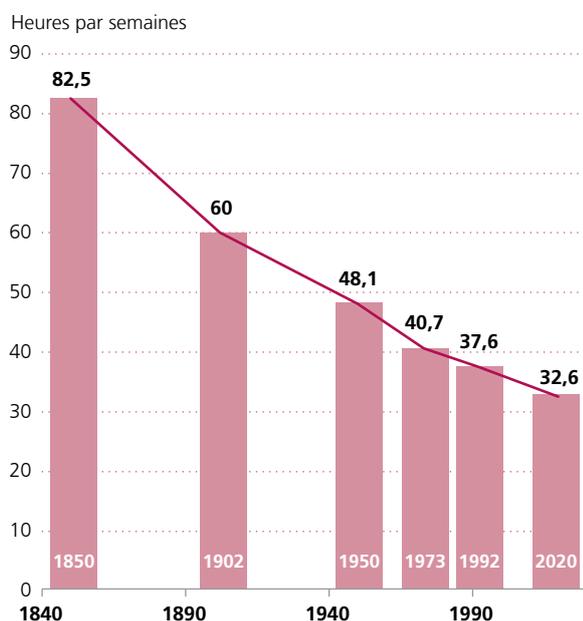
NOUVEAU TRAVAIL À TEMPS PLEIN : RÉDUCTION DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La conception d'un « nouveau rapport normal » au travail de qualité doit s'appuyer sur deux évolutions : l'évolution effective du temps de travail au cours des dernières décennies et les souhaits des salariés – et des non-salariés – en matière de temps de travail.

Au cours des 150 dernières années, le temps de travail rémunéré a été massivement réduit à la faveur de l'explosion de la productivité.

Graphique 1
Temps de travail hebdomadaire

Mines, industrie und artisanat, Allemagne (1850–2020)



Temps de travail en fonction des secteurs et des genres

	Allemagne 2019		Allemagne de l'Ouest 1976	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agriculture, exploitation forestière, pêche	28,7	41,0	46,0	56,6
Industrie manufacturière	27,8	34,8	35,3	40,9
Commerce, hôtellerie, transport	25,5	34,3	34,7	43,5
Autres services	26,1	33,7	35,5	42,7
Total	26,2	34,4	36,0	42,5

Gauche: 1850 et 1902 : Empire allemand ; 1950–1992 : Allemagne de l'Ouest ; 2002 et 2020 : Allemagne réunifiée.

Sources : 1850–1992 : Pierenkemper (2015), 2019 : Office allemand de la statistique (Statistisches Bundesamt), Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 4.1. Tabelle 3.6 B, C, D, E - Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung.

Droite : temps de travail hebdomadaire effectif chez les actifs
Source : Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 4.1 (1977, 2019).

Vers 1850, dans les bassins houillers de la Ruhr, les usines textiles et les aciéries, le temps de travail dépassait les 80 heures par semaine, soit entre 12 et 14 heures de travail physique pénible par jour. Avec la limitation du temps de travail à dix heures, puis à huit heures par jour, la durée hebdomadaire de travail est tombée à 60, puis à 48 heures, puis à environ 40 heures avec la semaine de cinq jours. Sous l'effet du combat pour la semaine de 35 heures et de la forte croissance du temps partiel depuis 1990, la durée hebdomadaire de travail s'établit aujourd'hui à 32,6 heures en moyenne aujourd'hui dans le secteur manufacturier.

En revanche, la baisse du temps de travail depuis 1990 repose en Allemagne presque exclusivement sur le doublement du taux d'emploi à temps partiel au cours de cette période et non sur une réduction du travail à temps plein. La journée de huit heures et la semaine d'environ 40 heures restent le cadre typique du temps plein.

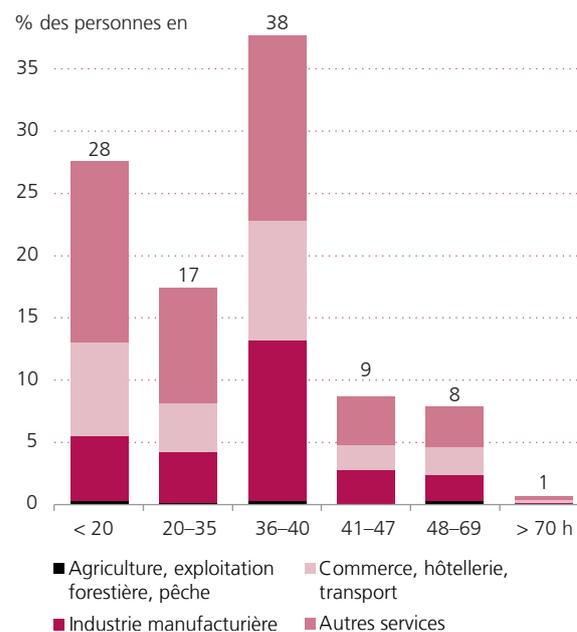
Le ratio entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein, tel qu'on le conçoit aujourd'hui, est presque d'un sur deux. 45 pour cent des personnes actives travaillent 35 heures ou moins par semaine, 55 pour cent plus de 35 heures. Le groupe le plus important, soit 38 pour cent, travaille entre 36 et 40 heures par semaine. Le temps de travail moyen est de 30,6 heures par semaine. Les différences sectorielles ainsi que les différences de temps de travail entre les femmes, qui travaillent en moyenne 26,2 heures par semaine, et les hommes, qui travaillent en moyenne 34,4 heures, s'expliquent principalement par les différences des deux groupes en matière de temps partiel.

Les taux de temps partiel sont particulièrement élevés dans les services et surtout dans les professions avec une forte surreprésentation féminine, par exemple dans les soins

hospitaliers et semi-hospitaliers. Dans les maisons de retraite médicalisées et les services de soins ambulatoires, plus de 56 % des personnes travaillent à temps partiel, la majorité d'entre eux étant des femmes (BA 2024).

Graphique 2
Répartition du temps de travail (1991–2019)

Temps de travail hebdomadaire en 2019, Allemagne



Calcul du temps de travail par l'IAB.
Temps de travail moyen et ses composants (07/09/2021),
Source : Office allemand de la statistique (Statistisches Bundesamt), Mikrozensus 2019 Reihe 1 Fachserie 4.1, Tabelle 4.6.

Dans les faits, la semaine de 30 heures existe déjà aujourd'hui en Allemagne, à ce détail près qu'elle est inégalement répartie. Or, cette répartition ne correspond pas aux souhaits de la majorité des travailleurs en matière de temps de travail. Dans l'enquête de l'Institut allemand de la sécurité et de la santé au travail (BAuA) réalisée en 2021, seuls 37 % des personnes interrogées se sont déclarées satisfaites de leur temps de travail actuel.

Tableau 1:
Temps de travail souhaité, FR 2021

	Temps de travail souhaité		
	Réduction	Pas de changement	Augmentation
	En % des sondés		
Total	53	37	10
Temps partiel	24	49	27
Temps plein	63	33	4
Femmes	49	38	12
Hommes	57	35	8

Source : Institut allemand de la sécurité et de la santé au travail (BAuA), « Enquête sur le temps de travail en 2021 » (BAuA 2022 : 191). Il a été demandé aux salariés d'indiquer s'ils préféreraient travailler plus ou moins longtemps dans l'hypothèse où ils auraient la possibilité de choisir eux-mêmes leur temps de travail. Ce faisant, ils devaient tenir compte du fait que leur rémunération varierait en fonction de leur temps de travail.

Plus de 60 % des salariés à temps plein souhaiterait travailler moins. Parmi les salariés à temps partiel, la moitié est satisfaite de son temps de travail et environ un quart souhaiterait travailler plus ou travailler moins. Le temps partiel involontaire concerne surtout les femmes qui réduisent leur temps de travail en raison des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (lorsque, par exemple, les services d'accueil sont indisponibles ou lorsqu'il est impossible pour les deux parents de réduire leur temps de travail).

Les données relatives aux souhaits en matière de temps de travail posent souvent problème lorsqu'elles excluent fréquemment la question de la compensation salariale (dans l'enquête sur laquelle se base le tableau ci-dessus, la question était en revanche explicitement posée!). Dans le secteur des bas salaires, par exemple dans l'industrie de la viande ou l'agriculture, la réduction du temps de travail sans compensation salariale n'est pas une option réaliste.

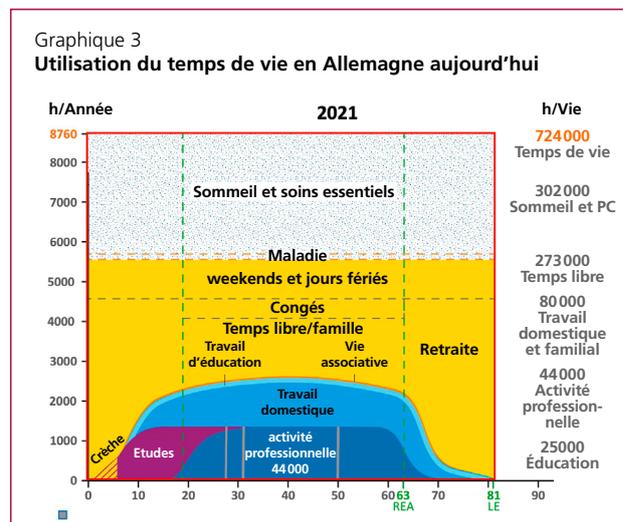
FLEXIBILISATION : NE PAS SE FOCALISER SUR LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

Les souhaits en matière de temps de travail ne concernent pas uniquement la durée du travail. Il est également important d'obtenir une plus grande marge de manœuvre dans l'aménagement de son propre temps de travail – non seulement dans le cadre des différents jours de travail, mais également sur l'ensemble du cycle de la vie. Une politique moderne du temps de travail doit dépasser la question de la durée hebdomadaire et annuelle du travail, mais aussi celle du temps de l'activité professionnelle.

Eu égard à l'espérance de vie actuelle, la durée de vie humaine en Allemagne est d'environ 724 000 heures. Sur ce total, environ 300 000 heures sont consacrées au sommeil et aux soins et besoins essentiels (manger, se laver, aller aux

toilettes, etc.). Le reste du temps se répartit en moyenne sur l'ensemble de la vie de la manière suivante :

- Activité professionnelle : environ 44 000 heures.
- Travail domestique et familial : environ 80 000 heures.
- Éducation et formation : environ 25 000 heures.
- Vie associative : environ 5 000 heures.
- Temps libre : 268 000 heures.



REA = âge de la retraite, LE = espérance de vie ; PC = personal care.
Source : IGZA.

Aujourd'hui, les Allemands ne consacraient plus que six pour cent de leur vie à leur activité professionnelle. L'enfance, la jeunesse et la retraite sont autant d'étapes de la vie « sans travail rémunéré » apparues au cours des 200 dernières années. Bien entendu, cette représentation schématique de la répartition des phases de travail au cours de la vie ne reflète que très imparfaitement la réalité des individus. Les parcours professionnels présentent plus de ruptures et de phases de reconversion professionnelle et de formation continue qu'auparavant. Par ailleurs, les contrats de travail à durée déterminée, le travail à temps partiel couplé au cumul d'emplois et les nouvelles formes d'emploi (précaires) comme le *crowdfunding* (externalisation ouverte du travail, avec paiement à la tâche) ont augmenté. La question de la conciliation du travail rémunéré avec toutes les contraintes de la vie se pose surtout pendant les phases où la charge de travail découle de la combinaison de tous les types de travail, à la fois rémunérés et non rémunérés, par exemple dans le « rush de la vie » entre 25 et 45 ans, où culminent l'activité professionnelle, l'éducation des enfants, les projets immobiliers et, le cas échéant, l'aide et l'accompagnement de ses proches.

C'est dans ce contexte que s'est inscrit un vif débat sur la politique du travail et la politique sociale en Allemagne. Toujours aussi peu flexible, l'organisation des temps de vie est très fortement déterminée par la place du travail rémunéré. Pour y répondre, des mesures relativement récentes ont été prises, comme celles de l'introduction du salaire minimum et du droit de retour pour les salariés du temps partiel au temps plein. Une politique du temps de travail moderne est censée garantir un niveau de flexibilité permettant de répondre

aux besoins fluctuants que de nombreuses personnes rencontrent au cours des différentes phases de leur vie, comme la parentalité, les périodes de formation continue, l'accumulation de contraintes pendant la phase la plus intense de la vie ou le travail de proche aidant.

Enfin, le premier hiver de la crise du Covid de 2019/20 a montré une nouvelle fois à quel point les inégalités de genre sont encore ancrées en Allemagne. Ce sont les femmes qui ont le plus souvent réduit leur temps de travail pendant la fermeture des crèches et des écoles. Ce sont elles qui ont assumé en plus grande partie la garde des enfants (Kohlrausch / Zucco 2020).

TRAVAILLER MOINS ET AVOIR PLUS DE TEMPS LIBRE ? DÉBAT SUR LA SEMAINE DE QUATRE JOURS ET DES 32 HEURES

En Allemagne, le débat s'est surtout concentré sur la réduction du temps de travail. Ces dernières années, les entreprises – en particulier les sociétés informatiques, financières et de marketing – expérimentent de plus en plus des modèles alternatifs de temps de travail et n'hésitent pas à le faire savoir. L'idée de la « semaine de quatre jours » est évidemment au centre des débats.

Par ailleurs, le thème de la réduction du temps de travail joue à nouveau un rôle plus important dans les conventions collectives.

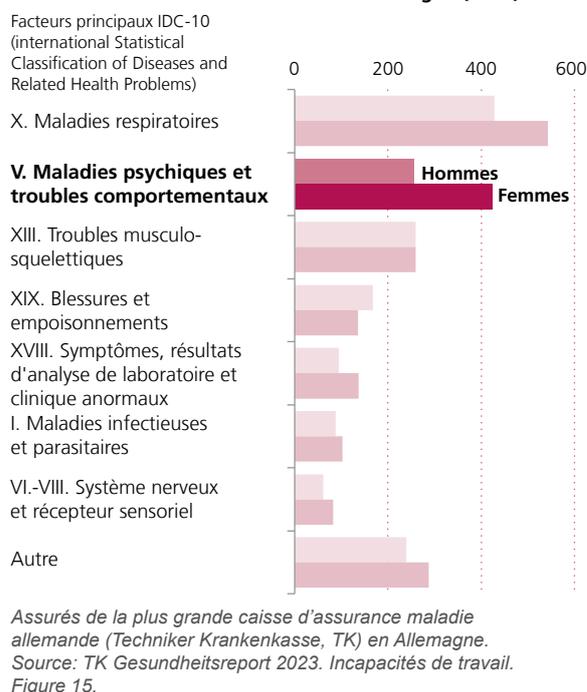
En obtenant, lors des négociations collectives de 2018, la possibilité pour les salariés de choisir entre une majoration salariale et des jours de repos supplémentaires, IG Metall n'a pas seulement négocié une nouvelle forme de flexibilité en faveur des salariés, mais aussi ramené le thème du temps de travail à la table des négociations. Cet accord collectif dans l'industrie métallurgique et électrique était novateur à bien des égards. A la base de cet accord, on trouve l'introduction de ce que l'on appelle une « prime conventionnelle supplémentaire » (27,5 pour cent d'un salaire mensuel). Les salariés en travail posté, qui ont la charge de leurs enfants ou qui s'occupent d'un proche en perte d'autonomie, peuvent convertir cette prime conventionnelle en temps et prendre ainsi huit jours de congé supplémentaires par an. En 2022, plus de 400 000 travailleurs ont préféré bénéficier de jours de congé supplémentaires plutôt que de toucher une majoration salariale (IG Metall 2023). En outre, l'accord prévoit que les salariés travaillant à temps plein ont le droit de réduire leur temps de travail jusqu'à 28 heures par semaine pendant une période de 6 mois à 2 ans, par exemple pour suivre une formation, s'occuper de leurs proches ou profiter de plus de temps libre. Cette période est suivie d'un retour à temps plein, mais il est possible de refaire par la suite de nouvelles demandes de réduction de travail. De manière générale, l'employeur ne peut refuser la demande du salarié que dans certains cas justifiés par un critère préétabli par l'accord, comme par exemple si la proportion du personnel travaillant déjà à temps plein réduit ou à temps partiel est supérieure à 18 pour cent. Parallèlement, les employeurs ont

obtenu la possibilité de négocier avec une partie du personnel une augmentation du temps de travail allant jusqu'à 40 heures par semaine. La proportion du personnel concerné peut aller jusqu'à 18 pour cent, et même davantage dans certains cas. Selon les archives de l'époque de l'Institut de recherche économique et sociale allemand (WSI), proche des syndicats, l'introduction de ce nouvel instrument de flexibilité individuel était à la fois un voyage en terre inconnue et un pas important vers une plus grande autonomie des salariés en matière de temps de travail». (WSI 2018: 9). Alors que les négociations de la prochaine convention collective débuteront en septembre 2024, IG Metall prévoit de renforcer ce modèle et d'élargir les possibilités de réduction de temps de travail à un groupe de salariés plus important.

Les arguments en faveur d'une réduction du temps de travail sont, même si les situations du marché du travail ne sont pas comparables, quasiment les mêmes que ceux qui avaient cours lors de la dernière grande lutte pour la semaine des 35 heures, qui avait opposé les syndicats et les associations d'employeurs à partir de la fin des années 1970.

Graphique 4
Jours d'absence liés à une incapacité de travail en fonction des maladies

Jours d'incapacité de travail pour 100 années de cotisation à la sécurité sociale en Allemagne (2022)



Dans un monde du travail caractérisé par des exigences de performance croissantes et une intensification du travail, une réduction du temps de travail permettrait de soulager la pression à plusieurs niveaux. Car la situation est préoccupante: les problèmes de santé mentale ayant fortement augmenté ces dernières années, les personnes concernées sont généralement absentes pendant longtemps. Chez les actifs assurés auprès de la plus grande caisse d'assurance maladie allemande (technische Krankenkasse, TK), les maladies psy-

chiques étaient en 2022 la deuxième cause d'absentéisme la plus fréquente. Les causes sont multiples : pression du temps, accélération des rythmes et des rendez-vous, réduction des temps de pauses, obligation d'être joignable en permanence ou mauvaise gestion des besoins en personnel. Les contraintes physiques restent lourdes dans de nombreuses professions, comme le montre le niveau toujours élevé d'absentéisme en raison de troubles musculo-squelettiques. Une réduction du temps de travail créerait les conditions d'une régénération mentale et physique, qui est positive pour la santé, le maintien de la capacité de travail et l'efficacité au travail.

La réduction du temps de travail élargirait également les espaces de liberté pour l'organisation de sa vie et augmenterait ainsi le niveau de satisfaction générale dans sa vie et la conciliation entre travail et vie de famille, qui apparaissent comme deux des plus grandes ressources pour compenser les contraintes au travail.

Par ailleurs, la redéfinition du temps de travail «normal» en faveur d'un glissement vers les 32 heures de travail rémunéré par semaine favoriserait l'émergence d'une plus grande égalité des genres dans le monde du travail. Aujourd'hui, les femmes travaillent en moyenne 26,2 heures, soit bien moins que les hommes, ce qui les empêche souvent de développer pleinement leur potentiel et leurs compétences au travail. En raison du taux élevé de travail à temps partiel, leur salaire moyen est plus faible, leurs perspectives de carrière sont moins bonnes et, à long terme, leurs droits à la retraite sont moins élevés que ceux des hommes. Ceux-ci travaillent en moyenne 34,4 heures, dans la mesure où ils sont beaucoup moins nombreux à travailler à temps partiel. La mise en place d'un temps de travail de 32 heures (ou moins) pour les hommes et les femmes serait un levier permettant de résoudre les inégalités issues de l'actuelle répartition inégale du travail rémunéré entre les sexes.

De nombreuses expériences de réduction du temps de travail montrent une augmentation de la productivité qui, du point de vue des employeurs, peut financer en contrepartie une compensation salariale (partielle) de la réduction du temps de travail. En l'occurrence, le débat allemand est souvent abordé par le prisme de la semaine de quatre jours du fait de l'impact médiatique qu'elle produit dans l'opinion publique, qui souligne la radicalité supposée du changement induit par une telle mesure. Si elle était appliquée, elle serait comparable au changement de paradigme qui avait ouvert la voie il y a 60 ans à la semaine de cinq jours avec jour de congé le samedi («Le samedi, papa est à moi»).

En outre, la semaine de quatre jours présente quelques avantages concrets par rapport à une semaine de cinq jours avec un temps de travail journalier réduit. Dans l'hypothèse où la journée de travail de huit heures serait maintenue, mais où chacun aurait un jour de congé différent entre le lundi et le vendredi, le nombre de personnes travaillant dans les bureaux, les cabinets et les ateliers de production des administrations et des entreprises serait le même quel que soit le jour de la semaine. Du point de vue des entreprises, une

absence quotidienne de 20 % des employés permettrait ainsi de réduire les coûts et les trajets entre le domicile et le lieu de travail, ce qui serait aussi positif pour l'environnement.

Malgré la fonction importante qu'elle occupe dans le discours public, la revendication d'une semaine de quatre jours ne rend cependant pas entièrement justice à la complexité et à la profondeur du débat sur la réduction du temps de travail. D'autres modèles plus flexibles seraient plus pertinents, comme celui d'un volume de travail global d'environ 32 heures combiné à la possibilité de varier son temps de travail d'environ 25 à 40 heures hebdomadaires en fonction de ses besoins, ou d'articuler des pauses plus longues de l'activité professionnelle avec des phases de travail hebdomadaire plus élevé, – par exemple sous la forme de «comptes épargne temps universels».

PERSPECTIVE À LONG TERME : NOUVEAU RAPPORT AU TRAVAIL NORMAL ET COMPTES ÉPARGNE TEMPS À VIE

En Allemagne, le système de sécurité sociale et l'utilisation d'instruments introduisant un aménagement flexible du temps de travail constituent le cadre permettant de répondre aux nouveaux besoins en matière de flexibilité et de temps de travail, notamment via la redéfinition de la conception du travail normal.

Pour ce faire, les instruments sont déjà à disposition. De plus en plus utilisés dans les entreprises, des comptes attribués aux salariés permettent, à court terme, d'épargner des heures variables et des heures supplémentaires et, à long terme, de cumuler des droits pour prendre des congés afin de s'occuper d'un proche, prendre un congé sabbatique ou bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

En 2018, 50 pour cent des salariés disposaient d'un compte épargne temps, en particulier dans les grandes entreprises et l'industrie. Dans les entreprises industrielles allemandes, près de 80 % des salariés ont un compte épargne temps, et 75 % dans les entreprises d'au moins 250 salariés. C'est dans le secteur des services sociaux et culturels que l'on trouve le moins de comptes épargne temps (44 %, BAuA 2020). Le système continue de se développer dans toutes les catégories de salariés. Par exemple, une convention collective du service public du land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie prévoit depuis 2020 la mise en place de comptes épargne temps de long terme pour les fonctionnaires de police (NRW 2020).

Le système allemand de sécurité sociale constitue le deuxième pilier d'une redéfinition du temps de travail normal. L'introduction des assurances sociales dans les années 1880 s'est accompagnée d'un progrès social majeur caractérisé par l'émancipation et le développement de la solidarité nationale pour couvrir les salariés contre les risques d'accidents, la maladie, le chômage et la vieillesse. Aujourd'hui, le lien entre l'émancipation et la sécurité sociale est plus actuel que jamais, comme le montrent les débats allemands sur la création d'un «État social 4.0» s'appuyant sur la mise

en place d'une « sécurité sociale citoyenne universelle »¹ et d'une « sécurité sociale professionnelle » en remplacement de l'assurance chômage. L'idée de la sécurité sociale professionnelle (*Arbeitsversicherung*) est d'étendre le périmètre de l'assurance-chômage par l'introduction de nouveaux droits du salarié lui permettant de rester en activité et de maintenir son employabilité dans un contexte de marché du travail en constante mutation, par exemple en garantissant son accompagnement en cas de reconversion professionnelle (voir entre autres Hans et al. 2017). Dans le cadre de nouveaux gains de productivité attendus de la révolution numérique, de la réduction progressive du temps de travail et de l'émergence d'une nouvelle conception du travail normal du XXI^e siècle, il est possible de viser la transformation du système social allemand en un ensemble d'institutions universelles qui, combiné à des degrés de liberté individuelle permettant une augmentation différenciée des revenus de chacun, garantirait un niveau de protection sociale général pour toutes et tous.

Il existe de nombreuses propositions sur la manière de concevoir concrètement un compte épargne temps. Elles vont du modèle de banques de temps permettant de financer des périodes de formation continue, d'éducation des enfants ou d'accompagnement de ses proches, aux comptes de long terme intégrés au système de sécurité sociale, qui permettent d'épargner des heures de travail et de les convertir sur l'ensemble de la durée de vie active.

Les modèles de comptes financés par la solidarité nationale ont déjà été discutés dans le contexte des débats sur l'automatisation dans les années 1970. L'idée centrale était déjà de mettre à disposition, lors de l'entrée dans la vie active, un montant fixe en temps ou en argent sur un « compte » affecté au salarié mobilisable à tout moment et dont l'utilisation aurait été dédiée à la réalisation de différents objectifs (engagement associatif, formation, éducation/accompagnement des proches, temps libre).

En 2017, un « compte personnel d'activité », qui devait être crédité de 20 000 euros par personne, faisait partie du « Livre blanc du travail 4.0 » présenté par la ministre du Travail de l'époque, Andrea Nahles (BMAS 2016). Récemment, des économistes de l'Institut de l'économie allemande (DIW) ont introduit dans le débat un concept similaire qui portait

¹ La sécurité sociale citoyenne universelle (*Bürgerversicherung*) est un modèle d'assurance sociale solidaire qui vise à intégrer tous les citoyens dans le même système d'assurance, indépendamment de leur revenu ou de leur statut professionnel. Ce modèle viendrait remplacer le système allemand actuel, qui se compose, en ce qui concerne la branche maladie, de deux principaux types d'assurance : l'assurance maladie publique (*gesetzliche Krankenversicherung*, GKV) pour les salariés et l'assurance maladie privée (*private Krankenversicherung*, PKV) pour les indépendants et les salariés avec un haut niveau de revenus. En matière d'assurance retraite, il existe également différents systèmes pour les fonctionnaires, les salariés et les régimes de retraite professionnels tels que celui des notaires, des avocats, et bien d'autres. L'idée de la sécurité sociale citoyenne universelle est de surmonter ces différences et de créer un système unique pour tous les citoyens. Le SPD, les Verts et le Parti de Gauche (*Die Linke*) plaident pour la transformation de l'assurance maladie en une sécurité sociale citoyenne universelle, tandis que les démocrates-chrétiens (CDU), les libéraux (FDP) et l'extrême droite (AfD) y sont opposés.

le nom d'« héritage universel » (*Grunderbe*), qui serait également crédité d'un montant de 20 000 euros, mais dont l'utilisation, outre le financement de périodes de formation professionnelle et continue, pourrait aussi être consacrée à l'acquisition d'un logement afin de réduire les inégalités de patrimoine (Bach 2021). Cette proposition a été reprise en 2022 par Carsten Schneider (SPD), l'actuel délégué du gouvernement allemand en charge des relations avec les régions de l'est du pays, pour en faire un instrument de réduction des inégalités sociales. Elle a également été l'objet d'une discussion au sein de la CDU, qui imaginait le financement d'un capital de départ affecté aux nouveau-nés d'un montant de 10 000 euros. Finalement la proposition a été retirée de son nouveau programme voté lors de son congrès de mai 2024.

Le « modèle de choix flexibles », développé par des chercheurs de l'Institut allemand de la jeunesse (*Deutsches Jugendinstitut*) et de l'Université de Brême, va dans le même sens. Celui-ci doit permettre des « temps de respiration » le long de la carrière en accordant à tous les actifs des droits de tirage pour des interruptions de la vie professionnelle ou des phases de réduction du temps de travail sur une durée maximale de neuf ans.

Les modèles de comptes épargne temps mobilisables sur l'ensemble de la vie active sont partie intégrante de la sécurité sociale, dont le versement et l'utilisation des heures de travail sont maintenues même en cas de changement d'employeur. En partant d'une durée de vie active de 28 heures en moyenne, les actifs ont par exemple la possibilité, pendant les périodes excédant une durée de travail de 28 heures, d'épargner et de retirer des contingents de temps de manière aussi flexible que possible.

Les possibilités de développement de ce type de formule sont presque sans limites. Imaginé dans le cadre d'un objectif de réduction du temps de travail, l'instauration d'un système public de prestations sociales destinées aux faibles revenus, combiné à la mise en place d'un capital de départ individuel, pourrait constituer la base d'un modèle global de comptes épargne temps fondé sur la solidarité nationale. Un lien matérialisé entre les comptes épargne temps et la constitution d'un revenu universel ouvrirait la voie à une alternative de politique sociale ambitieuse. Le revenu universel envisagé étant lui-même fondé sur le bon fonctionnement du travail humain (IGZA 2018). Le travail, et en particulier le « travail décent » et la volonté de travailler, resteraient un élément central dans ce type de modèle.

L'élargissement du périmètre d'action des comptes épargne temps serait surtout intéressant à long terme. L'intégration du compte épargne temps universel dans le système de sécurité sociale allemand devrait être possible à la faveur de la fin de la vague du baby-boom et de nouvelles hausses de productivité de la deuxième moitié du 21^e siècle.

LA PREMIÈRE ÉTAPE

La mise en place d'un nouveau modèle de « travail normal » ambitieux et de son déploiement dans le cadre d'un État social moderne suppose de choisir des horizons temporels appropriés.

La redéfinition d'un nouveau « temps de travail normal » prendra du temps. De ce point de vue, aucune note stratégique politique et aucun débat universitaire n'auront d'effet tangible sur cette question. C'est, dans les prochaines années, par l'amélioration progressive des conditions de travail et de la vie au travail qu'une redéfinition du rapport au travail normal pourra être amorcée.

Dans les prochaines décennies que traverseront l'Allemagne et l'Europe, la politique sociale et la politique de l'emploi seront à la fois déterminées par la gestion de la transformation écologique de l'économie et du changement démographique, dont l'effet sur la pénurie de main-d'œuvre, à travers le départ à la retraite de la génération des baby-boomers, sera très important dans certains pays. A ce titre, il est essentiel de faire de cette nouvelle configuration économique et sociale une chance pour le développement d'une véritable politique de l'emploi progressiste.

La mise en place de cette politique suppose un regard précis et nuancé sur la situation du marché du travail. Dans son projet d'étude sur les conséquences à long terme de la démographie et des prochaines mutations économiques, l'Institut de recherche de l'agence allemande pour l'emploi (IAB) a réalisé une estimation de l'évolution de la situation de la main-d'œuvre qualifiée attendue jusqu'en 2040, dans laquelle elle a passé en revue l'ensemble des secteurs et des groupes professionnels concernés (IAB 2022).

Les secteurs qui devraient créer de l'emploi sont principalement la santé et l'action sociale. A contrario, une baisse des emplois est attendue dans des secteurs comme la métallurgie, le commerce de gros et de détail. Cependant, il est insuffisant de se concentrer uniquement sur l'évolution de la demande de main d'œuvre dans la mesure où, l'offre de main-d'œuvre sera également amenée à diminuer en raison de l'évolution démographique. Ainsi, les projections de l'IAB anticipent une diminution de l'offre de main-d'œuvre plus importante que la demande de main-d'œuvre, avec toutefois des différences spécifiques en fonction des branches. Les prévisions tiennent également compte de caractéristiques structurelles telles que la propension dans une profession à suivre une formation professionnelle et le taux d'accès à l'emploi des personnes sans diplôme ou titulaires d'un diplôme professionnel non spécialisé.

Dans les professions où le personnel qualifié est potentiellement excédentaire, une réduction du temps de travail permettrait d'éviter le chômage en redistribuant le volume de travail restant et en accompagnant les personnes concernées avec des plans de reconversion professionnelle. Sur ce sujet, il serait par exemple envisageable de rééditer le modèle de négociation sociale tripartite associant l'État et les partenaires

sociaux qui avait été consacré en Allemagne à la question des qualifications des professionnels de santé et du secteur de l'autonomie.

Dans les professions où la situation de la main-d'œuvre est équilibrée, l'opportunité d'un accord gagnant-gagnant pour les entreprises et les travailleurs est réelle. Induite par la poursuite du processus d'automatisation, l'accélération de la transformation numérique pourrait être combinée à une réduction du temps de travail. Elle serait pour les entreprises synonyme d'avantage concurrentiel. Pour les travailleurs, l'augmentation de la productivité leur donnerait une plus grande marge de manœuvre pour réduire leur temps de travail, de sorte que le nombre de travailleurs pourrait être maintenu malgré un volume de travail réduit. La conclusion d'accords introduisant une semaine de quatre jours avec compensation salariale (partielle), à l'image du nouveau modèle de revendications déjà esquissé par IG Metall pour l'industrie automobile, semble possible.

Dans les professions où la main-d'œuvre est potentiellement déficitaire, l'amélioration des conditions de travail jouera un rôle crucial. La dynamique des différents secteurs sur le marché du travail ainsi que l'allongement de la durée de l'emploi sont des objectifs majeurs dont l'amélioration des conditions de travail sera un facteur essentiel.

S'agissant des métiers de la santé et de l'autonomie, les revendications pour de meilleurs salaires sont déjà sur la table. Le gouvernement de coalition tricolore au pouvoir à Berlin avait annoncé dans son accord de coalition des efforts pour améliorer la rémunération dans ce secteur. En matière de temps de travail, une limitation effective de la durée quotidienne de travail à huit heures par jour serait le premier pas pour améliorer la situation actuelle de surcharge de travail en Allemagne. Une réduction du temps plein dans le secteur du soin et de l'accompagnement à 32 heures ou à 35 heures permettrait de soulager le personnel travaillant à temps plein en leur accordant davantage d'espaces et de liberté pour organiser leur vie. Cette réduction du temps de travail améliorerait également la situation des employés du secteur qui, pour les trois quarts d'entre eux, travaillent à temps partiel, dans la mesure où la compensation salariale qui découlerait de l'accord se traduirait aussi par une augmentation de leur taux horaire. En raison de la forte proportion de femmes salariées dans le secteur du soin, cette mesure contribuerait grandement à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le pays et pourrait produire un effet d'entraînement potentiel dans d'autres secteurs (voir Melzer et al. 2024).

Enfin, l'abolition de la distinction traditionnelle entre travail à temps plein et travail à temps partiel est un autre élément important de la politique visant un « temps de travail normal ». Qu'une personne travaille 28, 32 ou 40 heures par semaine, la durée de son travail ne détermine en rien la qualité de sa contribution à l'entreprise. Aussi, les évolutions de carrière dynamiques et l'accès à la formation continue doivent être possibles pour tous les travailleurs et se faire en fonction de

leurs compétences et de leurs talents, et non de leur temps de travail.

CONCLUSION

En Allemagne, le débat sur la réduction du temps de travail vit un nouvel âge d'or. Mais force est de constater qu'il reste complexe, compte tenu du contexte économique difficile dans lequel il s'inscrit aujourd'hui. A court terme, le modèle économique allemand fait l'objet d'inquiétudes qui traversent l'ensemble du débat public. Nourri par la récession économique, l'augmentation des coûts de l'énergie, le délabrement des infrastructures, les problèmes de la transformation numérique et les nombreuses critiques vis-à-vis de la politique actuelle du gouvernement à Berlin, le récit de « l'homme malade de l'Europe » a fait son grand retour dans le pays et réduit l'imaginaire des alternatives possibles. A plus long terme, la transformation écologique et le changement démographique sont autant de défis majeurs qui se dressent face aux défenseurs d'une nouvelle politique progressiste du temps de travail.

Néanmoins, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée issue du départ à la retraite de la génération du baby-boom, déjà palpable au niveau régional et sectoriel, constitue une formidable opportunité pour ouvrir une nouvelle voie politique dans les prochaines décennies. Son objectif : la mise en place d'une offensive écologique en matière d'innovation et de productivité à la fois susceptible de résoudre le problème de la main-d'œuvre qualifiée, d'accélérer la transformation écologique et de renforcer la compétitivité des entreprises allemandes. Dès lors que l'effet du baby-boom s'effacera de la pyramide des âges à partir de 2035, cette politique permettra aussi d'ouvrir des marges de manœuvres encore plus grandes pour réaliser de nouvelles baisses du temps de travail. Enfin, elle devrait être le vecteur d'une politique offensive pour la qualité du travail et l'amélioration de la vie au travail, ici et maintenant, pour l'ensemble des salariés en Allemagne.

BIBLIOGRAPHIE:

- BA** (2024). Berufe auf einen Blick. Interaktive Online-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit. Datenstand 30.06.2022. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html> (29.01.2024)
- Bach, Stefan** (2021). Grunderbe und Vermögensteuern können die Vermögensungleichheit verringern. DIW Wochenbericht 30/2021. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin: 808–815.
- BAuA** (2022). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der
- BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Forschung Projekt F 2507. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.**
- BDA** (2023). Damit uns die Arbeitskräfte nicht ausgehen: Wie wir eine der größten Herausforderungen der Zukunft bewältigen. Zehn Kernpunkte für die Arbeits- und Fachkräftesicherung. 15.02.2023. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Arbeitsmarkt.
- BDA** (2024). Beschäftigung Älterer weiter ausbauen. Positionspapier. 12.01.2024. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Arbeitsmarkt.
- BMAS** (2016). Weißbuch Arbeiten 4.0 <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf> (letzter Zugriff 29.12.2021).
- DGB** (2023). Ein Drittel der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit arbeitet in Deutschland zum Niedriglohn. <https://www.dgb.de/arbeitsmarkt-zahl-des-monats/++co++de371852-2d17-11ee-b022-001a4a160123> (28.12.2023)
- Fourastié, J.** (1966). Die 40 000 Stunden. Aufgaben und Chancen der sozialen Evolution. Econ, Düsseldorf.
- Gesundheitsberichterstattung Bund** (2021). Beschäftigte und Einrichtungen der Gesundheitsversorgung. Interaktive Tabellen. <https://www.gbe-bund.de/gbe/> (letzter Zugriff 29.12.2021).
- Gorz, André** (1983). Wege ins Paradies: Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit. Rotbuch, Berlin.
- Grömling, Michael / Hammermann, Andrea / Kauder, Björn / Matthes, Jürgen & Stettes, Oliver** (2021). Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland. Gutachten. Kooperationspartner: StepStone GmbH, NEW WORK SE, Kienbaum Consultants International. Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Hackmann, Tobias** (2010). Entwicklung der professionellen Pflege vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, In: Nienhaus, Albert (Hrsg.). Gefährdungsprofile: Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. ecomed-Storck GmbH, Landsberg/Lech: 96–112.
- Hans, Jan Philipp / Hofmann, Sandra / Sesselmeier, Werner & Yolu-Tok, Aysel** (2017). Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung. gute gesellschaft – soziale demokratie 2017plus. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- HBS** (2019). Zeit ist das neue Geld. Böckler-Impuls 2/2019. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/118326_118332.html (letzter Zugriff 20.11.2021).
- Hofmann, Jörg / Schaumburg, Stefan, & Smolenski, Tanja** (Hrsg.). (2019). Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen (Edition Politik, 72). transcript Verlag, Bielefeld.
- IAB** (2022). Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 22/2022. ISSN 2195-2655. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

- IG Metall** (2023). FAQ Tarifliches Zusatzgeld. Aktualisiert am 12.09.2023. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifliches-zusatzgeld-oder-acht-freie-tage> (21.01.2024)
- IGZA** (2018). Zeitsouveränität, Neues Normalarbeitsverhältnis und Sozialstaat 4.0 – Plädoyer für ein Lebensarbeitszeitkonto. Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit, Arbeitspapier #4. November 2018.
- IGZA** (2023). Matrix der Arbeit. Materialien zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. 7 Bände. J.H.W. Dietz Verlag, Bonn
- Jurczyk, Karin & Mückenberger, Ulrich** (2020). Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS). Deutsches Jugendinstitut, München.
- Kohlrausch, Bettina & Zucco, Aline** (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief 40. Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Lesch, Hagen** (2019). Arbeitszeitpolitik: Die neuen tarifpolitischen Herausforderungen. IW-Trends 2/2019. Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Melzer, Maren / Markert, Cornelius & Nold, Johanna** (2024). Arbeitszeitverkürzung in der beruflichen Pflege. Weiterdenken FES NRW x/2024.
- NRW** (2020). Einführung von Langzeitarbeitskonten ermöglicht Polizisten flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit. Pressemitteilung des Landes NRW vom 07.08.2020.
- Pierenkemper, Toni** (2015), Arbeit, Einkommen und Lebensstandard, In: Rahlf, Thomas (Hrsg.). Deutschland in Daten. Zeitreihen zur Historischen Statistik. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn: 142–153.
- Seifert, Hartmut** (2023). Was können frühere Arbeitszeitverkürzungen für die Debatte um die 32-Stunden-Woche lehren?. *Wirtschaftsdienst*, 103(10), 716–718.
- TK** (2023). Gesundheitsreport 2023. Arbeitsunfähigkeiten. Techniker Krankenkasse, Hamburg.
- Windscheid, Eike / Wellmann, Holger / Voss-Dahm, Dorothea** (2023): Leben und Arbeiten in Flexibilität: Befunde und Konzepte für die Arbeitszeitgestaltung von morgen, Forschungsförderung Report, No. 10, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- WSI** (2018). Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2018. Eine Zwischenbilanz der Tarifrunde 2018. Informationen zur Tarifpolitik. August 2018. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Tarifarchiv, Düsseldorf.

Autres publications de la FES Paris à télécharger sur le site <http://fesparis.org/publications.html> :

Schneider, Mycle; Froggatt, Antony

The world nuclear industry: Status report 2023
Résumé, conclusions, premiers chiffres clés fin 2023 ;
Focus France
Paris, Janvier 2024

Chopin, Thierry

Penser la paix en France
Acteurs et questionnements
Bonn, Janvier 2024

Teschendorf, Peer

La politique de défense allemande à l'heure du « changement d'époque »
Paris, novembre 2023

Bose, Sophie

Le syndicalisme face au populisme de droite
Analyse et stratégie des syndicats allemands
Paris, 2023

Proust, Sarah

**Travailler autrement ?
Comment la pandémie a changé les organisations du travail en Europe**
Paris, 2023

Weiß, Simon ; Katsioulis, Christos ; Dienes, Alexandra

La peur de la bombe
Résultats d'une enquête d'opinion menée en Allemagne, en France, en Lettonie et en Pologne
Paris, 2023

Bristielle, Antoine ; Jungar, Ann-Cathrine ; Miklin, Eric ;
Minguez, Aurora ; Robert, Max-Valentin ; Salo, Sanna ;
Schroeder, Wolfgang

L'extrême droite au sein des parlements européens
Paris, 2023

Schroeder, Wolfgang

L' AFD en Allemagne
Présence parlementaire et contre-attaques démocratiques
Paris, 2022

Klingbeil, Lars

La nouvelle politique étrangère allemande
Une perspective sociale-démocrate
Paris, novembre 2022

Fondation Friedrich-Ebert

L'opinion mondiale et la guerre en Ukraine
Une enquête de la FES
Paris, octobre 2022

Moch, Frederik

Les « conseils de transformation » allemands
Un nouvel instrument de la transition sociale-écologique
Paris, octobre 2022

Schläger, Catrina

La politique étrangère allemande
Quelle évolution de l'opinion depuis la guerre en Ukraine ?
Paris, septembre 2022

Clavaud, Amandine

La crise sanitaire en France
Les droits des femmes mis à l'épreuve
Paris, 2022

Wixforth, Susanne ; Botsch, Andreas

Autonomie stratégique pour une Europe sociale et souveraine
Bonn, 2022

Miersch, Matthias

Le « tournant historique » de l'Allemagne
Entretien avec Matthias Miersch
Paris, juin 2022

Mützenich, Rolf

L'Allemagne et le « Zeitenwende »
Entre permanence et changement Paris, juin 2022

Fondation Friedrich-Ebert

Security Radar 2022
Synthèse
Paris, 2022

Samuel Greef, Alain Olive, Johan Sjölander, Emanuele
Toscano

L'extrême droite européenne contre les travailleurs
Un dialogue social menacé
Paris, 2022

Grabosch, Robert

La loi allemande sur le devoir de vigilance
L'Allemagne pose de nouveaux jalons pour la protection des droits humains
Bonn, janvier 2022

Schmid, Nils

Afficher notre unité
La politique étrangère du SPD face aux nouveaux défis internationaux
Paris, décembre 2021

Rohde, Jan Philipp

La transformation sociale-écologique en Allemagne
Propositions des syndicats allemands
Paris, décembre 2021

AUTEUR

Cornelius Markert est économiste. Il est le directeur de l'Institut allemand de recherche sur l'histoire et l'avenir du travail (IGZA).

MENTIONS LÉGALES

Nom de l'organisme:
Friedrich-Ebert-Stiftung en France

Adresse:
41 bis Rue de la Tour-Maubourg
75007 Paris

Responsable de la publication:
Adrienne Woltersdorf et Benjamin Schreiber

Téléphone:
+33 (0) 1 45 55 09 96

E-Mail:
info.france@fes.de

Forme juridique:
Association Loi 1901

Maquette: Ludger Stallmeister, Wuppertal

La Fondation Friedrich-Ebert (FES) est une fondation politique dont l'action est guidée par les valeurs fondamentales de la social-démocratie: la liberté, la justice et la solidarité. Organisation à but non lucratif, la FES travaille de manière autonome et indépendante. La FES a un réseau de plus de 100 bureaux dans le monde et de 15 bureaux régionaux en Allemagne. Le bureau parisien de la FES a été fondé en 1985. Il a pour objectif de renforcer le dialogue franco-allemand entre les acteurs de la société civile et les décideurs politiques.

Les opinions exprimées dans cette publication ne sont pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung. Une utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) n'est pas autorisée sans l'accord écrit de la FES. Les publications de la Friedrich-Ebert-Stiftung ne doivent pas être utilisées à des fins de campagne électorale.

© 2024

