



REMETTRE LES PENDULES À L'HEURE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Un chantier pharaonique ?



Comme la sécurité sociale, la réduction du temps de travail serait-elle un luxe du siècle passé ? Effectivement, la conquête du temps par la classe ouvrière qui travaillait plus de 60h/semaine a commencé au début du siècle passé.

Mais cette conquête s'inscrit dans un temps long et s'est poursuivie en particulier dans les années '50 grâce à une forte hausse de la productivité. Cela paraît logique. Sauf qu'aujourd'hui, à l'heure où l'on connaît également une hausse de la productivité grâce au développement des nouvelles technologies ainsi qu'un taux de chômage très élevé, la réduction collective du temps de travail est perçue par les milieux patronaux comme une hérésie.

En réalité, c'est le mot "collectif" qui les dérange profondément. Car la réduction du temps de travail, elle se fait déjà... mais à leur sauce : temps partiel, flexibilité sous toutes ses formes, chômage élevé... La réduction du temps de travail négociée collectivement est passée à l'arrière-plan, au profit de formules individualisées et négociées sectoriellement.

Les politiques glorifient le travail comme une vertu en soi ; on se souvient du slogan martelé par Sarkozy « Travailler plus pour gagner plus ». L'idée que la RCTT est inapplicable et impayable en temps de crise percole également dans l'opinion publique et prend la forme de formules stigmatisantes telles que "le monde appartient à ceux qui se lèvent tôt".

Or, l'évolution du marché du travail montre que la question n'est plus "Faut-il ou non réduire le temps de travail", mais "Comment le réduire" ? De façon inégalitaire et en dérégulant le marché du travail, c'est-à-dire en permettant les heures supplémentaires, négociées (ou imposées) au sein de chaque entreprise, en généralisant la flexibilité (la loi Peeters) dans le seul intérêt de l'employeur ? Ou de manière collective dans le but de "retrouver le cap du progrès social", comme le suggère Marie-Hélène Ska dans son interview ?

Les syndicats, les partis politiques de gauche et le monde associatif font le choix de la deuxième option, et la plupart d'entre eux remettent cette revendication dans leurs priorités. Il y a une forte convergence pour affirmer :

- Qu'elle est indispensable pour lutter contre le chômage, redonner un sens au travail, partager les gains de productivité de plus en plus inégalement répartis ;
- Qu'elle est applicable au sein des entreprises si une marge de manœuvre est laissée aux secteurs d'activités de choisir les formules qui leur conviennent le mieux. Bien que critiqué, l'exemple des 35h en France le prouve ;
- Qu'elle est un outil créatif pour répondre aux évolutions des métiers et de l'emploi ;
- Et qu'elle est payable en combinant plusieurs sources de financement (les entreprises, l'Etat, et dans une moindre mesure les travailleurs et les consommateurs).

A l'heure du néolibéralisme triomphant, ce chantier peut sembler pharaonique. Mais les Egyptiens ont réussi à construire les pyramides. Nous, "il nous suffit de" convaincre le politique de suivre simplement la voie du bon sens...

Monique Van Dieren

Equipe de rédaction :

*Christine Steinbach, Monique Van Dieren,
Claudia Benedetto, Guillaume Lohest*

Rédactrice en chef : *Monique Van Dieren*

Mise en page : *Hassan Govahian*

Editeur responsable :

*Christine Steinbach, 8, rue du Lombard
5000 Namur - Tél : 081/73.40.86
secretariat@equipespopulaires.be*

Prix au n° : 2 €

Pour s'abonner (Contrastes + Fourmilière) :
Versez 15 € au compte BE46 7865 7139 3436
des Equipes Populaires, avec la mention :
"Abonnement à Contrastes" + votre nom

MAÎTRISER LE TEMPS, PARTAGER LE TRAVAIL



Réduire collectivement le temps de travail, c'est toute une histoire ! Celle d'un Mouvement ouvrier en lutte pour conquérir du temps libre et faire baisser le chômage. Elle n'est pas achevée. En face, un adversaire patronal qui n'aspire qu'à la flexibilité, un autre nom pour l'exploitation.

La vie des ouvriers au 19^e siècle est à peine concevable pour nous aujourd'hui. Elle est presque totalement dédiée au labeur. La Commission d'enquête sur la condition ouvrière indique en 1843 que « la durée du travail est, sauf à de rares exceptions, la même pour les enfants et les jeunes gens que pour les adultes. Elle est généralement de douze heures et varie entre huit et quinze heures »¹. Et cela six ou sept jours par semaine. L'Etat n'intervient pas. Le principe de liberté économique du patronat est absolu.

Du "Saint lundi" aux grèves

Mais au tournant des années 1850, les ouvriers commencent à s'organiser significativement pour

revendiquer de meilleures conditions de travail et salariales. Réduire le temps de travail viendra ensuite. Entre-temps, pour résister à l'exploitation, la stratégie consiste à pratiquer l'absentéisme du lundi. Ce qui fait dire à la bourgeoisie que voilà bien la preuve de l'immoralité des ouvriers ! Mais bientôt, la lutte pour les 8 heures par jour s'engage. En 1861, la jeune Association générale ouvrière organise une campagne, notamment dans le Borinage, pour les 8 heures de travail. A Verviers, Gand, Bruxelles, au Centre, ou encore à Charleroi, les ouvriers obtiennent la journée de 10h dans l'industrie mécanique et la mine. Des victoires souvent partielles, parfois provisoires et soutenues par des grèves « tous risques ». En 1890, dans la foulée de la 2^e Inter- →



Campagne de la CSC en 1955 pour obtenir la semaine de 5 jours. © Carhop

nationale, le POB (Parti ouvrier belge) revendique la réduction collective du temps de travail (RCTT)² avec le slogan des « 3x8h » : 8h de travail, 8h de repos, 8h de loisirs.

Le samedi 1^{er} mai 1886, à l'appel des syndicats américains, 240.000 ouvriers partent en grève à Chicago. Cette date devient un symbole. A partir de 1946, c'est un jour chômé et rémunéré durant lequel la classe ouvrière socialiste manifeste.

La référence internationale et le patron qui vous veut du bien

L'après-guerre est une période de changements politiques et sociaux profonds. En 1919, une Conférence internationale à Washington élabore un projet de convention sur la durée de travail de 8h, déjà en vigueur dans plusieurs pays. En Belgique, l'année 1919 est rythmée par un flot d'actions syndicales pour la RCTT. Parfois ponctuées d'accords en entreprises. En 1921, le Parlement belge vote la loi instituant la journée de 8h et la semaine de 48h. Mais le monde patronal reste réticent et multiplie les manœuvres pour retarder sa mise en œuvre, contourner son application et culpabiliser les travailleurs. Cet extrait d'une brochure éditée à leur intention est éclairant : « *Les syndicats vous disent : cramponne-toi à la loi des huit heures, ne souffre pas qu'on y touche [...]. Votre conscience, votre femme, vos enfants vous disent, au contraire : les temps sont durs, la vie est chère, gagne davantage par des heures supplémentaires bien payées. Pourquoi ne pas écouter la voix de ceux qui veulent votre bien, celui de votre famille et celui de votre pays ?* »³

Il n'empêche. Les victoires ont renforcé le pouvoir syndical croissant (plus de 800.000 syndiqués en 1921), et le suffrage universel oblige à tenir compte des revendications ouvrières. L'Etat intervient plus souvent, comme arbitre de la confrontation entre syndicat et patronat. La stratégie patronale va se concentrer alors sur les gains en productivité : il s'agit de compenser la réduction de la durée de travail par une intensité accrue. L'organisation dite « scientifique » du travail, déjà à l'œuvre, s'accélère :

travail à la chaîne, chronométrage, salaire à la pièce et au rendement... Les effets se font sentir : le surmenage s'impose dans le débat syndical.

La RCTT pour lutter contre le chômage

Dans les années '30, sur fond de crise économique, c'est moins l'équilibre de vie que la nécessité de répartir le temps de travail pour faire baisser le chômage qui mobilise les mouvements ouvriers en faveur des 40h/semaine.

En mai 1936 en France, sous le gouvernement socialiste de Léon Blum, les ouvriers se mettent en grève et occupent les usines pour réclamer les 40h et les congés payés. Le 2 juin, en Belgique, les dockers d'Anvers débrayent à leur tour. Ce mouvement de grève est bientôt suivi dans tous les bassins industriels. La revendication est portée en commun par la Commission syndicale du POB et la CSC et soutenue par un demi-million de grévistes. Une Conférence nationale du travail réunit représentants du patronat, des syndicats et de l'Etat. Elle aboutira à la loi-cadre du 9 juillet 1936, établissant les 40h, mais uniquement dans certains secteurs et entreprises. Cependant le patronat freine et parle « d'attentat contre l'économie nationale ». Au sein des commissions paritaires chargées de la mise en œuvre, il n'aura de cesse de retarder celle-ci. Avec la Seconde Guerre mondiale, on assiste même à un franc recul. Il faudra attendre 1973 pour obtenir un accord interprofessionnel qui officialise les 40h/semaine, confirmé par une loi de 1978 qui l'étend à tous les travailleurs.

Entre-temps, en 1955, la CSC obtient une grande victoire : un accord entre syndicats et patrons pour la semaine des 5 jours et les 45h/semaine avec maintien du salaire de 48h et ce pour tous les secteurs d'activités.

La négociation cantonnée au niveau des entreprises

Les années '60 sont celles du plein emploi. Le secteur tertiaire se développe et fait appel aux femmes. On invente le mi-temps pour qu'elles travaillent tout en assumant les tâches ménagères et familiales qui leur étaient déjà assignées. Les syndicats sont réservés et insistent pour que soit assurée une couverture sociale équivalente au temps plein.

Au milieu des années '70, le choc pétrolier et la dépression économique motivent les syndicats à revendiquer les 36h sans perte de salaire et avec embauche compensatoire pour lutter

contre le chômage et les licenciements. En 1978, la barre des 300.000 sans-emploi est dépassée ! Mais la négociation entre syndicats et patronat se grippe. La FEB (Fédération des entreprises de Belgique) veut mettre la priorité sur la compétitivité. Le discours sur les coûts salariaux qui handicapent l'économie belge face à la concurrence passe à l'avant-scène.

Durant les quinze années qui vont suivre, il n'y aura quasiment pas d'accord interprofessionnel. La négociation sur la RCTT se déplace alors du niveau interprofessionnel vers les entreprises, avec l'appui du gouvernement Martens-Gol. Cette approche ciblée convient bien au patronat mais entraîne une dualisation. Là où le syndicat n'est pas assez fort, la flexibilité horaire prime sur la réduction du temps de travail. D'autant qu'en période de crise, on préfère souvent travailler plus et arrondir le budget familial.

La RCTT passe à l'arrière-plan, au profit de formules individuelles qui vont alors se développer : retraite anticipée, temps partiel, interruptions de carrière... (voir encadré)

Elle ne disparaît pas complètement puisqu'une dernière avancée en ce sens aura lieu en 2001, avec la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, qui consacre la semaine des 38h. Celle-ci sera appliquée à partir du 1^{er} janvier 2003.

Temps partiel et flexibilité sont légalisés

A partir des années '80, le mouvement de balancier part à droite. Les décennies qui suivent sont marquées par l'approche patronale qui privilégie la flexibilité.

Elle se caractérise tout d'abord par le travail à temps partiel qui est reconnu légalement. Cette formule de travail jusque-là « hors normes » rencontre les desiderata du patronat : un meilleur rendement, moins d'absentéisme, des horaires flottants et adaptables, des heures complémentaires (qui ne donnent pas droit à un sursalaire) au lieu d'heures supplémentaires, etc.

Le temps partiel n'a rien à voir avec la lutte pour la réduction du temps de travail. La RCTT se veut collective, avec maintien du salaire et embauche compensatoire. Elle vise à conquérir du temps libre pour soi et sa famille, et à répartir le travail entre tous. Le travail à temps partiel⁴ implique un salaire réduit et des horaires souvent peu adaptés à la vie familiale (soit tôt, soit tard ou le week-end). Rarement choisi (10% des travailleurs seulement), il concerne surtout les femmes. Il se développe en particulier dans des secteurs comme le nettoyage, la distribu-

tion ou les soins de santé, et pour des emplois de moindre qualification. Or il n'offre guère de possibilités de promotion.

La flexibilité augmente aussi au moyen de dérogations à la réglementation du travail. En 1985, une loi consacre la « petite flexibilité » en autorisant des dérogations négociées aux limites fixées pour la durée hebdomadaire. Par exemple, certains secteurs obtiennent d'annualiser le calcul de la durée de travail. En 1987, la loi de « grande flexibilité » autorise le travail du dimanche, et des prestations de week-end de 2 fois 12h valant une prestation hebdomadaire. D'autres mesures suivront. A l'inverse de la RCTT, notons qu'elles conduisent notamment à ôter aux travailleurs la maîtrise et la sépara-

DES FORMULES INDIVIDUELLES DE RTT

Face à la crise de l'emploi et aux restructurations profondes que subissent des secteurs comme le textile et la métallurgie, les syndicats vont imaginer et défendre des formules de réduction du temps de travail pour la fin de la carrière : prépension, retraite progressive à partir de 55 ans, etc. Elles connaîtront un réel succès, mais seront remises en question dans les années '90 sous la pression européenne. C'est aussi dans le but d'aider des entreprises en difficulté que paraît en 1997, le plan Vande Lanotte soutenant par des réductions de cotisations patronales, des formules internes de RTT.

D'autres dispositifs encore voient le jour, comme l'interruption de carrière (ou pause-carrière) en 1985 et les congés thématiques. Suscitant l'intérêt des travailleurs et surtout des travailleuses, elle oblige aussi l'employeur à engager pour remplacer. En revanche, la pause-carrière contribue au maintien de l'inégalité entre hommes et femmes et pèse négativement sur le calcul des revenus de remplacement quand la personne part en pension par exemple.

Des organisations féministes avaient alors proposé une autre idée : pourquoi ne pas octroyer à chaque travailleur-euse un pécule de temps de départ dans lequel il devrait puiser au fur et à mesure de sa carrière pour prendre un crédit-temps ? Mesure assortie d'un revenu de remplacement proche du salaire minimum et avec embauche compensatoire. L'obligation d'y recourir aurait utilement soutenu la lutte contre l'inégalité de genre. Mais elle ne fut pas retenue dans la loi de 2001.

Enfin, les « petits congés familiaux » datent aussi des années '90 : congé parental (1997) ; pour accompagner un proche malade (1994), congé de paternité de 10 jours (2001)...

Mais pour intéressants qu'ils soient, ces dispositifs de RTT individuelle s'éloignent des buts de la RTT collective. D'abord, ils ne sont pas accessibles à tous. Ensuite, ils ne créent pas d'emplois nouveaux. Pour autant, leur coût n'est pas neutre : un milliard € pour la Sécu⁵ via les baisses de cotisations patronales et/ou les indemnités de l'ONEm qui s'y rattachent. En revanche, ils s'accompagnent généralement de baisses de salaires. « Dès lors, estiment les syndicats, seule une RTT généralisée et d'une ampleur significative pourrait avoir un effet offensif sur le marché de l'emploi »⁶.

→ tion des différents temps de vie.

La RCTT plus nécessaire que jamais

« Avec des amis, l'autre jour, on parlait des propos de Jose Mujica, l'ancien Président de l'Uruguay : "Lorsque tu achètes quelque chose, tu ne l'achètes pas avec de l'argent. Tu l'achètes avec le temps de vie que tu as dépensé pour gagner cet argent". Et de passer en revue nos biens matériels. Ce vélo ? Oui, ça valait le coup. Travailler une semaine pour ce nouveau téléphone ? Non, à choisir je garde l'ancien et prends des vacances... Belle remise en perspective du rapport travail/temps pour soi. Travailler moins pour vivre mieux ? Oui, définitivement. » Cette intéressante réflexion nous est livrée par une militante dans le bimestriel « Le chou de Bruxelles » du Moc bruxellois. Elle remet à l'esprit que derrière l'argent -et derrière le produit qu'on achète aussi- il y a le temps de travail consenti pour le gagner. Cela rappelle aussi le slogan « perdre sa vie à la gagner ».

Réduire collectivement le temps de travail, c'est diminuer la part de temps contraint et conquérir du temps libre pour les autres dimensions de la vie. C'est aussi, nous l'avons vu, lutter contre le chômage et partager mieux le travail disponible entre ceux qui sont malades d'en avoir trop et ceux qui sont malades de ne pas en avoir. L'économiste Philippe Defeyt estime qu'un passage de 38 à 32h/semaine peut créer de 300.000 à 500.000 emplois⁷. Croissance... de mieux vivre et de mieux être en vue ! Les travailleuses à temps partiel pourraient être parmi les premiers bénéficiaires d'une RTT, en complétant leur horaire et donc leur salaire aussi. Ce qui réduirait l'inégalité de genre dans l'emploi.

La RCTT est aujourd'hui plus nécessaire que jamais pour deux autres raisons au moins. La première est que nous entrons dans l'ère de la robotisation des tâches. La révolution numérique supprime déjà des emplois, y compris parmi des métiers très qualifiés. Selon le CEPAG (service d'études FGTB) : « Les études convergent, tant aux Etats-Unis qu'en Europe, pour dire que 40 à 50% des emplois actuels sont automatisables ». Les gains de productivité ne cesseront d'augmenter⁸. Ils doivent contribuer à la répartition du travail restant nécessaire. Cette perspective doit être anticipée pour devenir une chance de progrès social et non une aggravation des inégalités.

L'autre raison tient à l'urgence climatique et à une gestion responsable des ressources. Le modèle productiviste ne tient plus la route. Partager le temps de travail, c'est aussi retrouver du

temps pour repenser le modèle, créer de nouveaux emplois là où il en faut, notamment dans les services aux personnes, etc.

Et bien sûr, partager le travail c'est recoaliser les travailleurs, renforcer leur pouvoir d'action collectif. Aujourd'hui, le chômage de masse les met en concurrence comme il met les salaires sous pression tout en octroyant aux entreprises des exonérations de cotisations. Que des avantages pour le patronat. Voilà sans doute pour quoi on ne le combat pas vraiment.

Mr Peeters, la route du progrès, c'est dans l'autre sens !

Le projet de « Loi Peeters » va d'ailleurs dans l'exact sens contraire : il profile le retour aux 45h. Sous le vocable « modernisation » fort utilisé, ce projet va dans le sens des vœux de la FEB : annualisation du travail, licenciements plus faciles, diminution du coût des heures sup⁹, généralisation de l'intérim... et individualisation de la négociation ! Laure Mesnil, permanente CNE : « Imaginez-vous travaillant dans une petite entreprise sans représentation syndicale. Votre patron vient vous dire j'ai besoin que tu fasses 360h sup⁹. Tu signes ou tu pars ? » Et voyez à quoi se réduit votre « liberté » de consentir.

Un tel projet n'a rien de moderne, c'est un plongeon à contre-courant. La dynamique de l'histoire a toujours roulé vers la réduction du temps de travail. Pas toute seule, certes. A nous de continuer à pousser sa roue dans le bon sens.

Christine Steinbach

1 « Questions d'histoire sociale », 2^e édition augmentée, Carhop et FEC, p.81

2 On utilisera plus souvent le sigle RCTT dans cet article pour insister sur la visée collective. Mais RTT est également fréquemment utilisée notamment parce qu'il existe aussi, on le verra, des formes individuelles.

3 Cité par Jean Neuville, *L'évolution des relations industrielles*, tome 2, *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps*, vol. 2, p.128

4 Philippe Defeyt, « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes », Institut pour un Développement durable (IDD), janvier 2016, www.iddweb.eu/docs/TempsTravail2016.pdf

5 « La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie », brochure du CEPAG, 2016

6 « Questions d'histoire sociale », 2^e édition augmentée, Carhop et FEC, p.101

7 Philippe Defeyt, « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes », op.cit.

8 Le temps qu'il faut à un travailleur pour produire un bien diminue au fil du temps. Il peut donc en produire plus à l'heure. Ce sont les gains de productivité.

LES 5 VERROUS ANTI-RCTT



Conférence organisée le 13 mars 2012 à Paris par Le Monde et l'AFEP (Association Française des Entreprises Privées) sur « Les défis de la compétitivité ». Serait-elle l'unique horizon des grands patrons ?

Jusqu'à très récemment, on aurait pu croire que la réduction collective du temps de travail (RCTT) était un horizon politique définitivement clos. Aujourd'hui, ouf, le débat est rouvert. Mais l'argumentaire anti-RCTT a germé dans l'imaginaire collectif et se porte plutôt bien. Voyageons un peu parmi quelques arguments souvent mis en avant.

Trop polémique. Les 35h appliquées en France faisaient office de repoussoir ultime, une sorte d'excès à maintenir à distance : le progrès social avait été trop loin. La RCTT, ça ne marche pas, tel était devenu le point de vue majoritaire. On ose enfin le remettre en question, mais la doxa est encore bien vivace. Pour l'incarner, nous aurons recours à une large palette de profils : de François Fillon à Emmanuel Macron en France, en passant par les jeunes MR, une chef d'entreprise, un Nobel d'économie et quelques quidams belges ayant répondu à une enquête du *Soir*.

Effet nul sur l'emploi ?

La façon la plus courante de s'attaquer à la RCTT est de prétendre qu'elle ne crée pas d'emploi. C'est ce que proclament les jeunes MR dans un « carton bleu » (sic) publié suite à l'annonce par Didier Gosuin (Défi) de tester la semaine de quatre jours au sein de Bruxelles-Propreté. « Chez les Jeunes MR, nous regrettons que le Ministre de l'Emploi bruxellois adopte une politique qui ne vise pas à créer de nouveaux emplois mais à partager ceux qui existent déjà. Quel aveu de faiblesse ! ». On notera, au passage, que l'argument reconnaît dans la mesure envisagée une politique visant à partager l'emploi déjà existant, ce qui en soi est déjà quelque chose. Car c'est précisément de cela qu'il s'agit.

Mais l'attaque reste d'actualité. Elle est d'ailleurs appuyée par de nombreux autres acteurs.

En France, Jean Tirole, « Nobel d'économie » en 2014, a ainsi déclaré sur les ondes d'Europe 1 : « *Les économistes vous diront tous que le partage du temps de travail ne crée pas d'emplois.* » Tous ? Plusieurs économistes ont pourtant répondu vertement à ces affirmations, défendant au contraire le bilan positif des 35h en termes de création d'emploi. Les français Pierre Larrourou et Dominique Méda, par exemple, comptent parmi les défenseurs de la RCTT les plus assidus du débat public. Autant dire qu'ils sont habitués à recevoir les coups : « *À partir de 2002, dénoncent-ils, une véritable machinerie idéologique a été mise en place autour des 35 heures : elles auraient dégradé la valeur travail, mis la France à genoux, plombé les finances publiques... Le bilan présenté en 2014 par la Commission d'enquête de l'Assemblée a montré pourtant qu'il s'agissait de l'une des politiques d'emploi les moins coûteuses, et que jamais autant d'emplois n'avaient été créés (2 millions entre 1997 et 2002, dont 350.000 à 400.000 directement imputables à la RTT). Mais rien n'y a fait !* »¹

Il a fallu du temps, en effet, pour qu'on parle à nouveau de réduire le temps de travail. En →

→ Belgique, Marc Goblet a ramené le sujet sur la table en août 2015. Un sondage du journal *Le Soir* réalisé juste après ses déclarations a montré que 52 % des sondés pensaient qu'une politique de RCTT permettrait de créer de l'emploi, contre 45 % qui estimaient que ce ne serait pas le cas. La bataille des idées n'est donc pas perdue, loin s'en faut ! Mais il est frappant de constater que la réduction du temps de travail n'est plus perçue comme une évidence partagée à mettre en œuvre de façon concertée.

Les arguments de ses opposants se sont immiscés dans les représentations collectives. Un internaute développait ainsi, dans la foulée de ce sondage, sur le site du *Soir* : « *Marc Goblet semble espérer qu'en forçant la réduction du temps de travail, on forcera les employeurs à engager pour compenser le temps perdu. La France a prouvé que ça ne marche pas. Soit les employés sont priés de faire le même boulot en moins de temps (ou sont « lourds » et remplacés par d'autres qui acceptent de le faire), soit les entreprises délocalisent là où le travail coûte moins cher. Résultat, destruction d'emplois garantie.* » L'argumentaire de la compétitivité des entreprises en contexte mondialisé est passé par là. Une réalité à prendre en compte, ou un dogme infondé ?

Baisse de compétitivité ?

Une autre internaute ayant participé au même sondage affirmait au sujet de la RCTT : « *Tout le monde sait que cette idée ne fonctionne pas. Elle*

LA DESTRUCTION CRÉATRICE ?

Les opposants les plus farouches à la RCTT trouveront encore une parade en ayant recours à la théorie de la destruction créatrice, énoncée par Joseph Schumpeter en 1942 : en bref, les innovations sont douloureuses temporairement, mais créent de nouveaux besoins, donc de nouveaux emplois (sous-entendu : pas besoin de RTT). « *Évidemment, écrit le très libéral Corentin de Salle, cela fait quelques victimes (les cochers de calèche restèrent sur le carreau quand l'automobile se démocratisa et les fabricants de lampes en paraffine se retrouvèrent ruinés quand les ampoules électriques se généralisèrent) mais c'est pour un mieux général. En effet, on pointe toujours du doigt les métiers qui disparaissent sans compter ceux qui apparaissent. Quand, en 1760, Arkwright inventa la machine à coton, 5.200 filateurs sur rouet et 2.700 tisserands s'y opposèrent farouchement. Pourtant, 27 ans après cette invention, une enquête parlementaire démontra que les ouvriers employés dans les filatures de coton étaient passés de 7.900 à 320.000, soit une augmentation de 4.400%. Le raisonnement est applicable à l'économie collaborative.* »

Faisons une réponse brève : 27 ans après l'apparition d'Internet (1993), c'est demain, c'est 2020. Nous devrions donc avoir déjà vu apparaître des centaines de milliers de nouveaux emplois, compensant largement ceux qui ont été détruits. Mais nous avons les yeux rivés sur les courbes du chômage : sans doute ne regardons-nous pas au bon endroit ?

est juste aguichante. C'est juste une allumeuse ! ». En d'autres termes, ce serait une mesure séduisante sur papier, mais impraticable dans la réalité. Pourquoi ? Selon ses détracteurs, puisqu'une réduction du temps de travail sans perte de salaire signifie une augmentation du salaire horaire, cela induirait une perte de compétitivité pour l'entreprise. Pour éviter cela, les employeurs seraient donc incités à suivre d'autres pistes dangereuses pour l'emploi : investir davantage dans les machines, délocaliser, sous-traiter, embaucher des temps partiels, etc. On ne peut balayer cet argument d'un revers de la main : la numérisation et la mondialisation de l'économie interdisent toute vision simpliste des choses. Mais, comme l'indique la CNE, « *la réalité économique de la RTT est en fait beaucoup plus nuancée que ne le laisse penser l'éternel discours de la perte de compétitivité. En effet, bien d'autres paramètres ont un impact sur l'entreprise et sa rentabilité* ».

Différents leviers peuvent permettre de compenser le coût d'une RCTT : un allongement de la durée d'utilisation des équipements de production, une augmentation des prix (ajustement par les consommateurs), une diminution des dividendes des actionnaires (ajustement par la rentabilité), une diminution des cotisations patronales (ajustement par l'État), un gel partiel de l'augmentation des salaires (ajustement par les travailleurs), etc. Dans le cas des 35h, ces deux dernières options venaient d'ailleurs en complément de la réduction du temps de travail. Cela contribue à ajouter de la confusion au débat, chacun cherchant à isoler, dans l'ensemble du dispositif des lois Aubry, la mesure qui aurait été déterminante.

Ceci étant, cette confusion n'est gênante que si l'on rêve d'une science économique « objective » qui fournirait des recettes universelles d'efficacité. Les partisans du libéralisme le plus strict se réfugient derrière ce caractère soi-disant « naturel » des lois de l'économie, comme s'il s'agissait d'une fatalité à laquelle il faut s'adapter ou mourir. Ce genre d'état d'esprit a ainsi pu faire dire à cette chef d'entreprise française : « *Il ne s'agit pas de faire de la politique mais de sauver l'activité économique du pays ! Qu'on se le dise... surtout lorsque certains proposent 32 heures !* »²

Mais parmi les partisans d'une RCTT, on revendique précisément l'inverse, c'est-à-dire la primauté du politique sur l'économique : « *Contrairement aux employeurs qui estiment que la RTT est impayable, nous montrons que la RTT est possible mais qu'elle implique aussi des choix,*

notamment en ce qui concerne la répartition des efforts entre les différents acteurs de l'entreprise et de l'économie.³ » Autre réponse percutante apportée par la CNE : le classement des pays en fonction de leur indice de compétitivité. On peut y constater que les pays où l'on travaille le plus ne sont pas spécialement plus compétitifs, et ceux où l'on travaille le moins ne sont pas forcément les moins compétitifs. Autrement dit, les deux questions ne sont pas indissociablement liées.

Le travail comme valeur ?

Là, on s'attaque à un morceau de choix où s'invitent les caricatures les plus grossières. Emmanuel Macron, aux patrons du MEDEF durant l'été 2015 : « *La gauche a pu croire, il y a longtemps, que la France pourrait aller mieux en travaillant moins. Tout cela est désormais derrière nous.* » François Fillon sur RTL le 16 novembre 2016 : « *Le passage à 39 heures, c'est la clé de la réduction du nombre de fonctionnaires ; l'augmentation du temps de travail, c'est d'ailleurs la clé du redressement de notre pays d'une manière générale.* » On a chaussé les gros sabots.

La réduction du temps de travail est assimilée au déclin. On est en plein dans l'idéologie du « travailler plus pour gagner plus » qui surfe sur un prétendu bon sens individuel, celui de « la France qui se lève tôt ». Notons que le candidat de la droite à la présidentielle française 2017 reconnaît implicitement, par la négative, qu'un temps de travail plus restreint signifie un plus grand nombre de postes pourvus. Mais il n'en a cure puisque son projet est à l'opposé de la création d'emplois : il veut au contraire en supprimer pour « assainir les finances publiques » (on l'aura entendue, celle-là !).

Est-il nécessaire de répondre à des arguments aussi simplistes ? Oui, car ce sont souvent les petites formules qui font le plus d'effet. Le travail comme valeur, ce serait donc « bosser dur », de nombreuses heures ? Dans les mouvements ouvriers, on considère plutôt le travail comme un vecteur d'émancipation individuelle et collective, comme une façon de concevoir la participation à la création de richesses partagées. Par ailleurs, il existe une contradiction fondamentale entre le discours de la modernisation, de l'adaptation au monde d'aujourd'hui (sous-entendu : numérisation, flexibilité, robotisation, gains de productivité) et le discours du « travailler plus ». Si le progrès technique est bien réel, alors la part de travail humain dans la production diminue. L'enjeu est donc bien politique : soit on organise cette réduction collectivement et solidairement, soit

on laisse faire et la réduction du temps de travail global diminue, mais certains continuent à travailler beaucoup - et d'autres pas du tout.

Un autre rapport au travail ?

On nous rétorque aussi que le travail change tellement que nous ne parviendrions pas à en cerner les nouvelles formes ! Terminons ce tour d'horizon comme nous l'avons commencé, auprès des jeunes MR : « *On est convaincu que partager le temps de travail est une solution miracle alors que pour obtenir le plein-emploi, il ne faut pas le diviser, il faut en créer. D'aucuns pensent que cela est impossible, que la croissance n'est pas infinie. C'est oublier que les dernières études en la matière, notamment celle du cabinet Wagepoint, indiquent que 60% des emplois exercés dans une quinzaine d'années n'ont pas encore été exercés. D'ailleurs, les dix métiers les plus sollicités aujourd'hui n'existaient pas avant les années 2000. Ce constat démontre que le Travail est en perpétuelle progression et mutation. L'erreur serait de chérir l'immobilisme d'un monde qui ne l'a jamais été.*⁵ » Le propos est étrange car il repose sur des formules rhétoriques, comme si le choix devait être opéré entre le partage du temps de travail et la création de nouveaux emplois, comme si l'un excluait l'autre. L'argument est sans fondement : partager l'emploi existant n'empêche nullement l'émergence d'emplois nouveaux.

Par contre, mettre le doigt sur le rapport au travail en général, autrement dit porter un regard critique sur les évolutions du travail dans le temps long, nous mène vers des constats historiques d'une grande netteté. Depuis 1850 environ, le temps de travail n'a cessé de diminuer, en parallèle avec l'augmentation des gains de productivité. À l'ère de la numérisation et alors qu'on parle d'une prolifération de « bullshit jobs » - ces jobs « à la con » parce qu'ils apparaissent comme totalement inutiles à ceux qui les exercent - on voit mal ce qui justifierait une inversion de la tendance historique à la RTT. La voici qui revient s'abattre sur le rivage désolé du débat économique. La flexibilité semble s'imposer comme adaptation à la numérisation de l'économie - le sens de l'Histoire, nous dit-on... Flexibilité ? Soit, a-t-on envie de répondre, mais en prenant alors toute la mesure du sens de l'Histoire : avec une réduction collective du temps de travail.

Guillaume Lohest

1 Entretien avec Dominique Méda et Pierre Larrourou : « Une véritable machinerie idéologique a été mise en place autour des 35 heures », dans *Libération*. Par Vittorio De Filippis, 24 juin 2016.

2 Sophie de Menthon, « La flexibilité du temps de travail n'est pas un gros mot ! », *atlantico.fr*, 22 décembre 2011.

3 *La RTT, de l'utopie à la réalité*, 2016.

4 Corentin de Salle, « L'économie collaborative est-elle libérale ? », carte blanche dans *Alter-Échos* n°401, 29 avril 2015.

5 « Modernisation du Travail : cette révolution que l'on ne veut pas voir », carton bleu des jeunes MR, 30 septembre 2016, <http://www.jeunesmr.be>

RETROUVER LE CAP DU PROGRÈS SOCIAL

MARIE-HÉLÈNE SKA

Après avoir mis la réduction collective du temps de travail en mode « pause » pendant de longues années, les organisations syndicales lui redonnent une place centrale.

Pour Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, au-delà d'une réflexion sur les formules d'aménagement ou les pistes de financement, c'est la notion de progrès social qu'il faut remettre en chantier. En utilisant d'autres indicateurs de mesure, et en faisant preuve de grande créativité pour permettre l'émancipation individuelle et collective.



© CSC

■ « Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux » est un slogan de longue date. Durant 30 ans, (des années '50 à '80) on a connu des avancées en la matière. Quels étaient les enjeux clés pour les syndicats à l'époque de ces luttes ?

□ Les enjeux clés datent du pacte de productivité établi dans les années '50, entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Il y était précisément établi que chaque fois que la productivité augmentait de 3%, cette augmentation devait être répartie comme ceci : 1% pour augmenter les salaires ; 1% pour réduire le temps de travail et 1% allait aux investissements et aux profits des entreprises.

Les années '50 et '60 étaient une période de reconstruction de l'économie. Partout en Europe, on a connu des gains de productivité importants. La machine qui donnait du grain à moudre pour redistribuer le temps de travail a fonctionné à plein régime. Sans oublier qu'au sortir de la guerre on manquait d'hommes. Les

femmes ont donc été mises au travail, surtout dans le monde ouvrier.

Ensuite, ce partage des gains de productivité et de la croissance ayant amélioré sensiblement la qualité de vie de la population, on a vu se développer un modèle, celui de l'homme qui gagne sa vie et sa conjointe qui, dans le meilleur des cas, travaille à mi-temps, et assume toutes les tâches. Ce modèle a culminé dans les années '70. On pouvait se le permettre parce que les salaires augmentaient tandis que le temps de travail diminuait. Jusqu'au milieu des années '70 au moins, le gâteau a grossi et a été partagé selon l'accord entre les interlocuteurs sociaux.

■ Qu'est-ce qui explique que depuis les années '80, la RCTT a tant perdu de terrain ?

□ Depuis les années '80, la RCTT a perdu du terrain parce que la situation économique a changé. J'ai encore des souvenirs très nets que, durant les années '80, '90 et début des années 2000, tous les responsables, politiques mais aussi employeurs et syndicalistes, pensaient

qu'il s'agissait d'une « pause » et qu'on allait redémarrer. Il a fallu très longtemps pour que l'on commence à prendre conscience que le modèle n'était pas simplement grippé : il changeait fondamentalement et structurellement.

Et en même temps que la RCTT perdait du terrain, le terreau de l'individualisme se développait. On a commencé à créer des congés thématiques, qui ont pris de l'ampleur, en particulier dans les années 2000 : crédit-temps, interruption de carrière, congés parentaux, etc. C'était aussi le soutien au mi-temps.

■ ***Ce qui soutient le développement du temps partiel***

Oui et le débat se déplace alors sur l'aspect contraint ou librement choisi du temps partiel. Autrement dit, c'était aussi laisser entendre que les femmes devraient déjà être contentes d'avoir au moins un mi-temps. D'autant qu'avec un temps plein se pose la question de la double journée, ou de savoir qui va s'occuper des enfants, etc. Ce débat se place dans le modèle qui était encore fort en vigueur et qui est aussi celui de la Sécurité sociale : un modèle familial dans lequel les rôles sont clairement assignés. Je dis cela sans critique aucune. Analyser un modèle est bien plus difficile lorsqu'on en est contemporain. Il faut avoir vécu les changements qui le suivent pour pouvoir en faire la critique lucide.

■ ***Aujourd'hui, il semble que les syndicats et de nombreuses associations reprennent le flambeau de la RCTT. Quels sont pour la CSC les arguments phares qui en font une piste pertinente, porteuse d'avenir pour les travailleurs et la société ?***

Disons tout d'abord que la question du temps de travail a été et demeure une question cruciale pour les syndicats. On est en train de mélanger à nouveau les différents temps de la vie, qui avait été séparés durant l'époque industrielle : temps dans l'entreprise, temps hors de l'entreprise. Ces frontières explosent tandis que la pression au travail augmente fortement. Et que les carrières s'allongent (45 ans, c'est long !). On observe actuellement qu'en moyenne un tiers des carrières est composé de périodes assimilées (chômage, crédit-temps, maladie, etc.). Le temps de travail s'est donc distribué autrement, sans que le chômage ne diminue. Donc la question du temps de travail, de sa maîtrise, comme de sa normalisation, c'est-à-dire l'enjeu de lui conserver un cadre légal qui fixe les règles, reste fondamentale.

Et les demandes sont très variables parce que les situations de vie le sont aussi et qu'elles sont devenues plus fragiles, plus précaires. Il y a par exemple une forte demande concernant les fins de carrière étant donné la pression au travail. Il y a la question des enfants, et notamment l'organisation de l'alternance parentale. Beaucoup de travailleurs sont demandeurs d'aménager leur temps de travail en fonction des semaines où leurs enfants sont chez eux. Il s'agit de ne pas se trouver prisonnier d'un système.

La position de la CSC est que la RCTT entendue comme un partage du travail entre ceux qui en ont trop et ceux qui n'en ont pas ou pas assez reste une revendication majeure du mouvement syndical. La question de la maîtrise du temps de travail est aussi importante, mais sans se laisser piéger dans des slogans.

■ ***Vous réouvrez la question sans porter un scénario de préférence à d'autres...***

Le monde change rapidement. Prenons l'exemple du secteur non marchand : des accords ont été négociés pour permettre d'aménager le temps de travail en fin de carrière notamment. Mais c'est un secteur où la pénurie de personnel qualifié est importante. Si l'on y réduit le temps de travail de manière linéaire, cela conduirait à importer massivement de la main-d'œuvre d'autres pays. On voit que de nombreuses initiatives se prennent en matière de RCTT mais privilégier une option, les 32h par exemple, est sans doute plus difficile aujourd'hui.

Le fait est que la pression ne se fait pas uniquement sur le travail mais aussi sur le revenu. Sans gains de productivité, on peut difficilement obtenir un partage à la fois en termes de temps de travail et en termes de revenus, comme dans le passé. Il y a sans doute plus d'un élément de l'équation de départ « RCTT avec maintien du salaire et embauche compensatoire » qu'il faudra aménager.

On doit donc réfléchir à ce qui fait sens pour la société et se demander quel progrès social on veut créer, en considérant chaque aspect de la RCTT : le temps de travail, le revenu et aussi le sens du travail aujourd'hui. Et ce sens n'est sans doute pas le même selon qu'on ait 25, 40 ou 60 ans ; selon que l'on est un homme ou une femme ; selon qu'on travaille dans un secteur qui permet du travail à distance ou qui impose une présence quotidienne.

Cette réflexion, la CSC va la mener en 2017. →

ON DOIT SE DEMANDER QUEL PROGRÈS SOCIAL ON VEUT CRÉER, EN CONSIDÉRANT CHAQUE ASPECT DE LA RCTT : LE TEMPS DE TRAVAIL, LE REVENU ET AUSSI LE SENS DU TRAVAIL AUJOURD'HUI.

→ ■ **Y a-t-il des expériences d'entreprises qui ont lieu aujourd'hui et dans lesquelles l'implication syndicale permet de collecter des scénarii ?**

□ Il y a en effet beaucoup d'expériences qui ont lieu, mais qui sont des expériences sectorielles. Par exemple dans l'industrie alimentaire, on a négocié des « rimpeldagen », c'est-à-dire des jours de congés supplémentaires en fonction de l'âge, de manière à alléger la pression en fin de carrière. Et quand on aligne l'ensemble de ces jours de congés, on arrive quasiment à la semaine des quatre jours.

■ **Et en termes de création d'emplois, la RCTT reste-t-elle une piste ?**

□ Il le faut. Une RCTT sans création d'emplois n'a pas beaucoup de sens. Actuellement le nombre d'heures travaillées, dans l'ensemble de l'économie, ne bouge quasiment pas. Il faut donc distribuer le temps de travail. Le nombre de personnes qui n'ont pas ou plus accès à l'emploi - ou seulement à un emploi de faible valeur tant en temps, qu'en rémunération ou en considération - n'arrête pas d'augmenter. C'est inacceptable.

Mais encore une fois, on ne peut pas se contenter d'appliquer une règle de trois : on diminue d'autant d'heures le travail de X personnes, on engage donc automatiquement X personnes. Les personnes privées d'emploi aujourd'hui n'ont pas nécessairement le profil. Il faut donc être plus créatif, dans les Régions comme dans les secteurs. Et regarder comment l'on peut reconfigurer les postes. Ce n'est pas parce que l'on réduit le temps de travail d'un comptable par exemple, qu'il faut nécessairement engager un autre comptable. Il faut réfléchir aussi à la création d'autres postes, liés par exemple à des travaux qui ne se font pas encore dans l'entreprise mais qui deviennent utiles...

Paradoxalement, cette réflexion n'est pas encore fort présente. La dynamique des groupements d'employeurs, n'a pas encore pris beaucoup d'essor, mais pourrait être une piste intéressante pour permettre, par exemple, l'engagement de personnel travaillant sur des missions spécifiques pour plusieurs entreprises. Un des enjeux de la RCTT est de retrouver au fond, le goût de l'imagination pour penser les choses autrement que de manière linéaire.



■ **Le progrès technologique ne risque-t-il pas de pousser à des formules de RCTT sans embauche, parce que le robot remplace le travailleur ?**

□ En fait, on observe que si le nombre d'heures travaillées n'augmente pas, il ne diminue pas non plus.

D'autres métiers apparaissent, liés à de nouveaux besoins : accompagnement des personnes âgées, soutien aux familles, etc. Ce sont des métiers hautement qualitatifs. Et pour lesquels la productivité ne peut pas augmenter de manière indéfinie. Il faut donc aussi considérer ces fonctions-là autrement. La RCTT s'est fort développée dans le monde ouvrier où l'on travaille de manière cadencée, avec des productions mesurables (nombre de voitures fabriquées...). On ne peut pas penser de la même manière la qualité des soins aux personnes. Pensons à la mobilisation du secteur non marchand du 24 novembre : une aide familiale expliquait qu'elle n'avait plus que 2h30 disponible par semaine pour une famille en difficulté alors qu'auparavant elle en avait huit. De plus, c'est un secteur souvent subventionné. Comment lui assurer une solvabilité ? Toutes ces questions doivent être réfléchies avec d'autres paramètres, des indicateurs de mesure du progrès social. Une société qui ne le fait pas dépérit.

■ **Le gouvernement fédéral prend des mesures très éloignées de cette option : flexibilité accrue de l'emploi, réduction drastique des possibilités de crédit-temps... C'est un aveuglement idéologique ?**

□ Historiquement, ce n'est pas le gouvernement qui prenait spontanément ces mesures. Il agissait parce que la concertation sociale avait abouti à des accords, par exemple sur des gains de productivité. Le gouvernement créait le cadre qui permettait de les négocier.

Aujourd'hui, les employeurs sont nettement moins demandeurs. Ils sont demandeurs d'une flexibilité individuelle. Le gouvernement ne sent donc pas une pression pour avancer. La lecture des évolutions de la société et de l'économie est aussi beaucoup plus difficile à faire pour les responsables politiques, et le climat ambiant le montre partout dans le monde. Comment traduire en droits collectifs toutes ces évolutions ? C'est une première difficulté objective et il ne faut jeter la pierre à personne.

La deuxième chose, c'est une forme de "détitorialisation" de l'activité économique et de désengagement des responsables politiques dans la manière dont s'organise l'économie. Au moins les gouvernements ont la capacité de peser sur la marche de l'économie, au plus ils cherchent à réguler la vie des citoyens en contrôlant la consommation d'électricité des allocataires sociaux, en dictant la manière dont vous devez piloter votre carrière, etc. La notion d'émancipation qui a été et qui est toujours au cœur du combat du mouvement ouvrier est une logique quasi inexistante au niveau politique.

Je pense que le politique passe à côté de cet enjeu. Quasi aucun parti politique ne tente de dégager une vision de ce qu'est le progrès social, le vivre ensemble, la conciliation entre le droit à l'emploi et les autres priorités des citoyens.

Le mouvement socialiste, qui en a été historiquement le fer de lance, prend peu d'initiative sur la question de la réduction du temps de travail. La loi Vande Lanotte permet une réduction temporaire du temps de travail pendant trois ans, puis plus rien. Il n'y a pas de suivi actif de ce dispositif.

■ *Selon l'économiste Philippe Defeyt, de manière pragmatique, on a atteint en Belgique les possibilités d'augmenter le temps partiel (3 salariés sur 10 y sont). Par manque d'autres solutions, ce serait pragmatiquement un bon moment pour relancer la piste RTT. Est-ce votre avis ?*

□ Je me souviens d'un débat très intéressant avec Philippe Defeyt où l'on parlait de la relance de la RTT. Sa réponse était : La meilleure manière de relancer le débat sur la RTT, c'est d'avoir un plaidoyer forcené pour le développement des services collectifs. Parce que, aujourd'hui, si beaucoup de femmes recommencent à travailler à temps partiel, c'est faute de structures collectives de transport en commun, d'accueil de l'enfance... Si on veut permettre à chacun de retrouver un temps choisi et d'avoir un débat serein sur la RTT, il faut des services collectifs bien plus développés qu'ils ne le sont actuellement.

On est là au cœur des choix de société. Un certain nombre de choix absurdes ou contraints qui sont faits aujourd'hui par les travailleurs ont des conséquences à long terme sur leur santé, leur pension, pourraient être faits différemment si cette relance des services collectifs était là. C'est une vraie pièce manquante dans le puzzle politique. Il y a énormément à repenser, mais

au-delà d'une réelle volonté, ça demande aussi de l'inventivité et de l'audace qui font cruellement défaut.

■ *N'est-ce pas inquiétant de se rendre compte qu'il faudra du temps pour réinvestir politiquement le champ du progrès social ?*

□ Oui, mais ce n'est pas pour cela que la génération future sera encore un peu plus sacrifiée qu'aujourd'hui. Nous voyons tous les jours sur le terrain des myriades d'initiatives qui se prennent. De plus en plus de personnes sortent "volontairement" du salariat parce qu'elles n'en peuvent plus du modèle de salariat qu'on nous impose aujourd'hui.

Et pour reprendre ce vieux slogan mais qui est toujours d'actualité, « on ne peut plus se permettre de perdre sa vie à la gagner ». On ne vit pas pour travailler, on travaille pour vivre. Il faut revenir à cette idée que le travail ne peut pas être ce qui mobilise l'essentiel de la vie s'il n'apporte pas un revenu digne et une satisfaction personnelle. C'est le sens du travail qui doit être remis en question également.

Interview réalisée par Christine Steinbach

La question de la RTT va être remise à l'agenda 2017 de la CSC. Quels sont les grandes lignes de ce plan d'action ?

Nous allons repartir des fondements de la réflexion : qu'est-ce qu'un emploi ? C'est un revenu, une valorisation individuelle et une insertion dans un collectif. Or, aujourd'hui, ces trois paramètres sont remis en question. Beaucoup de personnes sont exclues de tout revenu (notamment les jeunes et de nombreux allocataires sociaux), beaucoup n'ont plus de reconnaissance dans le travail et la trouvent plutôt dans des initiatives citoyennes. C'est frappant chez beaucoup de jeunes. Quant au sens du collectif, comment le créer lorsque la pression au travail est devenue insupportable dans bon nombre de secteurs d'activité ?

Nous voulons d'abord remettre en chantier les questions du revenu, du sens de travail et de la transition économique. Par exemple, la question du revenu de base, celle de la RTT, du financement de la protection sociale.

La base du fonctionnement d'une société repose sur trois questions : la place du travail, celle de la protection sociale, le financement de l'Etat via la fiscalité. Ce triangle reste la base de notre questionnement.

La volonté est de mener ce chantier fenêtres et portes ouvertes. Parce que le monde change vite, que les aspirations par rapport au travail sont différentes, que la société est beaucoup plus fragmentée. Or, les solidarités sont plus que jamais nécessaires entre jeunes et âgés, entre travailleurs avec et sans emploi, entre salariés et ouvriers... Parce que ce qui relie ces personnes, c'est qu'on partage le même espace de vie, que nos ressources communes sont limitées, et que n'importe quelle société est confrontée aux mêmes défis de donner à chacune et à chacun sa place dans la société. Sans cela, cela crée énormément de frustrations, de tensions, de replis identitaires, plutôt que de rechercher ce qui nous unit et nous fait progresser. C'est le cœur du débat de société auquel on veut s'atteler ensemble.

TRAVAILLER MOINS AVEC LE MÊME SALAIRE : LES FRANÇAIS L'ONT FAIT !



Martine Aubry, ministre du Travail, a été la cheville ouvrière de la semaine des 35 heures en France entre 1998 et 2002.

cc.Flikr Philippe Grangeaud

Le marché du travail connaît aujourd'hui de grands bouleversements, notamment à cause du développement de nouvelles technologies et du ralentissement de la croissance et son impact sur le taux de chômage. La réduction collective du temps de travail peut être vue comme une opportunité pour le réformer en profondeur. Mais une telle option est-elle possible sur le plan de l'organisation du travail ? Nos voisins français l'ont déjà expérimentée. Petit retour sur sa mise en œuvre et son bilan.

La réduction collective du temps de travail était une des propositions phares du gouvernement Jospin en 1997. C'est Martine Aubry, à l'époque ministre du Travail, qui a été chargée de cette réforme. Celle-ci a été mise en place en deux étapes. La loi Aubry I votée en 1998, visait avant tout à informer le patronat et à préparer le terrain. Cette loi lance un processus de négociation entreprise par entreprise et prévoyait de fixer à 35h/semaine la durée légale du travail pour les entreprises privées de plus de vingt travailleurs pour le 1^{er} janvier 2000. Les entreprises qui acceptaient de mettre en place la RTT disposaient de réductions de cotisations sociales conditionnées à l'embauche. Et pour les entreprises qui ne pouvaient pas mettre en place les 35h, la réforme prévoyait une compensation pour leurs salariés. Ceux-ci se voyaient proposer une compensation en heures supplémentaires cumulables par semaine ou

par an. Ces heures supplémentaires étant plafonnées à 130 heures par an et payées par l'employeur.

Une fois la RTT expérimentée, la deuxième étape de la réforme a été votée en 2000. La loi Aubry II rend obligatoire la règle des 35h/semaine dans toutes les entreprises au 1^{er} janvier 2002. Mais elle supprime l'obligation pour les entreprises de créer de l'emploi si elles veulent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales et elle facilite les heures supplémentaires.

Des emplois créés

Le système des RTT at-il fonctionné ? Selon les chiffres officiels¹, 350.000 emplois ont été créés sous le régime des 35h sur la période 1998-2002. Et ce sans perte d'emplois : D'après *Alternatives Economiques* (mars 2008), « Entre 1992 et 1998 (avant la loi Aubry), plus de 400 millions d'heures de travail ont été supprimées.

Alors qu'entre 1998 et 2002, le nombre d'heures de travail salarié a progressé de 800 millions ». Ce qui, pour la période, est un beau résultat. Certains disent même qu'on aurait pu aller au-delà si la loi Aubry I n'avait pas été dénatée. Il y a, bien sûr, eu quelques problèmes. Notamment des patrons qui ont accéléré les cadences de travail au-delà de la progression « naturelle » de la productivité (généralement évaluée à 2%) : les travailleurs devant faire en 4 jours ce qu'ils faisaient en cinq par exemple. Et le système des RTT n'était pas suffisamment adapté à certains secteurs comme celui de la fonction publique où il a été mis en place sans négociation ni création d'emplois, et des hôpitaux, où les créations d'emploi ont été insuffisantes, ce qui a engendré une surcharge de travail.

Enfin, le passage aux 35h n'a pas été négocié avec les travailleurs. Les syndicats ont négocié les modalités d'application de la loi au niveau des entreprises, mais après que la loi ait été votée. Ce qui a pu laisser le sentiment amer d'une décision qui provient du haut sans véritable concertation.

C'est au total 8 millions de salariés dans le secteur privé qui en ont bénéficié. Une enquête² de satisfaction des travailleurs a été réalisée : 59% des travailleurs sondés ont estimé que le système des 35h avait amélioré leur vie quotidienne contre 28% qui n'y ont vu aucun changement, le restant estimant qu'elle s'est dégradée.

Les entreprises restent dans la course

Et la compétitivité des entreprises ? Les entreprises ont dû négocier la RTT en interne et, dans la plupart des cas, il n'y a pas eu de réduction de salaire pour les travailleurs. Par contre, on a pu observer « un gel des salaires ou une évolution ralentie au cours des deux ou trois années suivant la RTT³ ». La RTT a entraîné une hausse du coût salarial horaire (+11,4%) étant donné que l'on a maintenu le salaire versé pour 39h/semaine, pour les 35h/semaine. Mais pour autant, les coûts salariaux des entreprises n'ont pas explosé. Deux raisons : Tout d'abord, le travail effectif défini dans la loi Aubry II est de 35h, ce qui a permis de diminuer le coût salarial de 2%. En effet, les pauses, les temps de formation... ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail. Les entreprises auraient donc récupéré une heure de travail sur les quatre heures « perdues » avec la réforme Aubry. Deuxième raison : la flexibilité du temps de travail qui permet à l'employeur de maintenir des semaines de 39h, voire 42h, à la condition de prévoir des semaines aux horaires

LA SEMAINE DES 4 JOURS SELON PIERRE LARROUTOUROU

En France, plus de 400 entreprises ont déjà passé le cap des 4 jours/semaine, dont la multinationale Fleury Michon. Et cela sans augmenter d'un euro ses coûts de production, selon l'économiste Pierre Larrourou qui souhaite généraliser ce mode de fonctionnement. Il propose de mettre en place une exonération des cotisations de 8% et de conditionner celle-ci au passage de l'entreprise à la semaine des 4 jours et à la création d'au moins 10 % d'emplois nouveaux en CDI. Avec maintien de salaire pour les travailleurs qui gagnent moins de 1.500 euros/mois. Les cadres et les commerciaux perdraient eux 2 ou 3 % de leur salaire. Comment financer un tel système ? En activant une partie des dépenses liées au chômage. Celui-ci coûte 80 milliards par an à la France dont 35 milliards pour financer les indemnités de chômage. La généralisation d'un tel système pourrait créer 1,6 million d'emplois (6.547.600 de sans-emploi).

Ces 400 entreprises ont bénéficié de la loi Robien entre 1996 et 1998 et ont appliqué un système à la carte :

- 1 week-end de 4 jours toutes les deux semaines
- 4 jours sur 5 et demi / 4 jours sur 6 (dans la distribution)
- 4 jours sur 7 (hôpitaux, transports...)
- 4 jours sur 5 (pour la plupart des salariés)
- 1 semaine de libre sur 5
- Alternance d'une semaine de 3 jours et d'une semaine de 5 jours (chauffeurs routiers par exemple)
- 1 année sabbatique tous les 5 ans
- 1 mois sur 5 (chercheurs, informatique...)

réduits, a permis de diminuer les coûts salariaux de 2% également. La mise à disposition des travailleurs en fonction de la charge de travail et la diminution, voire la suppression des heures supplémentaires compensées par une RTT a favorisé les industries qui ont pu optimiser l'utilisation de leurs équipements. Ceci avec un effet pervers sur les salariés qui complétaient jusque-là leur salaire avec leurs heures supplémentaires.

Enfin, les réductions de cotisations sociales ont permis aux entreprises de baisser le coût salarial attendu en moyenne de 2,5%. Les coûts salariaux restants ont été rattrapés grâce aux gains de productivité des entreprises.

Coût de cette politique ? Les allègements de cotisations sociales mis en place en 1998 avec la loi Aubry et remaniés par les gouvernements suivants s'élèvent en 2012 à 12,5 milliards d'euros par an. Mais ce montant ne tient pas compte des bénéfices liés à la création de plus de 300.000 emplois, de la réduction du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés et de l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages. Tenant compte de ces bénéfices, le surcoût de ces allègements ne s'élèverait plus qu'à 3 milliards d'euros par an⁴. Et selon *Alternatives Economiques*, c'est « significativement moins que les 4,3 milliards d'euros dépensés par l'Etat →

→ chaque année depuis 2007 pour inciter les salariés à effectuer des heures supplémentaires ».

Le bilan actuel des 35h en France est mitigé, notamment à cause du démantèlement du cadre législatif initial (cf. plus haut). En 2002, le gouvernement Raffarin remanie les 35 heures. Laissant notamment plus de place aux heures supplémentaires. Et détricotant un peu plus l'esprit de la loi Aubry I. En 2007, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, le gouvernement crée un incitant pour les heures supplémentaires en prévoyant une exonération d'impôt sur le revenu et une réduction des cotisations salariales et patronales. Ce qui a été supprimé en 2012 sous François Hollande. En 2008, le gouvernement Fillon confère plus d'autonomie aux entreprises dans la gestion du temps de travail. Elles pourront notamment mettre en place l'annualisation du temps de travail de leurs salariés sans devoir le motiver.

Plus récemment, la loi El Khomri qui sera effective au 1^{er} janvier 2017, prévoit d'autres élargissements du cadre légal. La durée légale du temps de travail hebdomadaire est maintenue à 35h mais le texte prévoit que des accords d'entreprise permettront de travailler jusqu'à 46 heures par semaine au lieu de 44h maximum sur 12 semaines. L'accord sectoriel étant relégué au second plan. La durée maximale de travail quotidien quant à elle passe de 10h à 12h dans le cas où la charge de travail le justifie ou pour des raisons liées à l'organisation de travail de l'entreprise.

Sur une quinzaine d'années, l'organisation du travail et la durée légale du temps de travail en particulier ont été largement réaménagées.

La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire est un outil important d'émancipation. Mais il ne peut à lui tout seul résoudre le chômage et encore moins les inégalités sociales. Il doit en outre, pour être efficace, s'accompagner en amont d'une concertation sociale et en aval, d'un conditionnement des allègements de cotisations sociales à la création d'emplois. Et d'une politique de redistribution des richesses par la baisse des dividendes versées aux actionnaires et par une politique fiscale plus équitable.

Disposer de plus de temps, voilà le rêve de la plupart des travailleurs. Mais trouver un emploi, c'est aussi le rêve de ceux qui n'en ont pas. D'un côté, on vous pousse à « travailler plus », à optimiser, à distendre ces fameuses 24 heures pendant lesquelles vous allez tour à tour devoir atteindre vos objectifs de parents, de représentation sociale, de travailleur et ce, jusqu'à... 67 ans ! Et de l'autre, les demandeurs d'emploi qui n'ont pas la chance « de ne pas avoir assez de temps », se retrouvent face à l'abîme du marché du travail, face à cette jungle où riment compétition et exploitation. Et il y a aussi ceux qui doivent jongler avec les petits boulots, les contrats précaires... Burn-out, dépression... la société étouffe, elle a besoin d'un souffle nouveau. La RTT semble possible et même indispensable... Encore faudra-t-il réussir à escalader la barrière idéologique et faire le pari de l'innovation. Ce dont on manque cruellement aujourd'hui.

Claudia Benedetto

BELGIQUE : UNE MINI-RTT CHEZ AUTO 5

Auto 5 occupe 550 travailleurs, en grande majorité à temps plein. La plupart prestent 38h/semaine, sauf ceux qui ont été embauchés avant 1992 qui présentent 36h.

En 2014, l'entreprise a connu des difficultés financières et pour éviter le chômage économique ou les fermetures de certains centres, les syndicats ont négocié un alignement de tout le personnel à 36h, sans perte de salaire, mais avec une variabilité des horaires qui laisse aux travailleurs le choix entre 4 jours de 9 heures, 4 jours de 8h et un jour de 4 heures ou 5 jours de 8h et 4 jours de 8h en alternance.

Bilan globalement positif pour les travailleurs et également pour l'entreprise qui a pu élargir les plages horaires d'ouverture des magasins et va pouvoir bénéficier des incitants financiers instaurés par la loi Vande Lanotte durant trois ans.

L'ombre au tableau, c'est le faible impact sur la création d'emplois (évalué à 40, selon la direction). Mais l'expérience a le mérite d'exister et montre qu'une RTT est possible sans perte de salaire.

Source : *En Marche*, 3 novembre 2016.

1 Economie et Statistiques n° 376-377, 2004. INSEE DARES.

2 « RTT et modes de vie » réalisée par la DARES en 2001.

3 Denis Clerc, *Alternatives Economiques* n° 267 - mars 2008.

www.alternatives-economiques.fr/reforme-du-temps-de-travail---les-35-heures---boc-emissaire_fr_art_690_35858.html

4 Eric Heyer, directeur adjoint au Département analyse et prévision de l'OFCE, *Alternatives Economiques Hors-série* n°92 - février 2012, www.alternatives-economiques.fr/le---bon---bilan-des-35-heures_fr_art_1137_58027.html

5 <http://www.journaldunet.com/economie/magazine/1038148-chomage>

6 Cette loi facultative permet aux entreprises qui le désirent de réduire le temps de travail de leurs salariés. Son application a duré deux ans (1996-1998).

IMPAYABLE, LA RCTT ?



La RCTT serait impayable, selon ses plus ardents opposants. Et elle ruinerait à tout jamais la compétitivité de nos entreprises. Pourtant, à voir l'augmentation de la productivité, l'évolution actuelle du marché de l'emploi, le chômage massif et la santé de notre économie, a-t-on encore vraiment le choix de ne pas réduire le temps de travail ? La question ne doit donc pas être Oui ou Non, mais Comment ? Des pistes de financement sérieuses sont sur la table. C'est la volonté politique qui doit maintenant se réveiller. Mais certains ont trop intérêt à la laisser somnoler...

Outre son impact réel sur la qualité de vie des travailleurs (qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou en recherche d'emploi), les partisans de la RCTT soulignent les effets bénéfiques que pourraient avoir cette mesure en termes macroéconomiques, de création d'emplois et de pouvoir d'achat.

Mais avant de développer les effets de l'impact économique de la RCTT, interrogeons-nous d'abord sur la politique actuelle de l'emploi qui a pour effet (ou pour objectif) de maintenir simultanément un temps de travail élevé pour les travailleurs et un taux de chômage élevé.

“Parce que le chômage n'a pas que des ennemis, la peur du chômage diminue le rapport de force des travailleurs. Il permet aux patrons d'obtenir des salaires plus bas, davantage de flexibilité et d'allègement de cotisations¹.”

L'allongement des carrières, la suppression progressive de tous les systèmes de crédit-temps, la possibilité pour les employeurs d'imposer la semaine de 45h (loi Peeters) n'ont évidemment pas pour objectif de créer de l'emploi mais de flexibiliser à outrance le marché du travail, dans l'intérêt du patronat.

L'obsession du gouvernement Michel ? La relance de la croissance. Mais ce n'est pas en diminuant le pouvoir d'achat, en faisant pression sur les salaires et en rendant exsangues les allocataires sociaux que l'on relance la consommation ! A contrario, une réduction collective du temps de travail aurait à moyen terme un impact économique nettement favorable, tant sur la re-

lance de l'emploi et des salaires.

Pas de RCTT sans croissance ?

Les gains de productivité ont été multipliés par cinq ces trente dernières années, et cette tendance va se renforcer grâce aux progrès technologiques et à l'économie numérique. Or, “la croissance sans emploi mais au profit des actionnaires et des multinationales va s'imposer à nous si nous ne partageons pas le fruit de cette productivité²”.

Autrement dit, si l'on retrouve le chemin de la croissance sans effet significatif sur la courbe du chômage, les fruits de cette croissance iront droit dans les poches des actionnaires et des multinationales.

Il est cependant de plus en plus évident qu'il faut relativiser les effets bénéfiques (voire miraculeux selon certains) de la croissance économique sur l'emploi. Avant la crise de 2008, le taux de croissance tournait autour des 3%, ce qui n'empêchait pas un taux de chômage très élevé.

Ce qui pose problème, ce n'est pas tant le ralentissement de la croissance que la répartition des gains de productivité. A l'heure actuelle, ceux-ci vont quasi exclusivement dans la poche des actionnaires. La RCTT permettrait de revenir à une meilleure répartition de la hausse de la productivité. C'est une question de justice sociale. Mais c'est aussi plus judicieux d'un point de vue économique : mieux vaut augmenter les bas et moyens revenus qui produisent et qui consomment, que →

LA RCTT, TOUT BÉNÉFICE POUR LES TEMPS PARTIELS

Même si les travailleurs à temps partiel maintiennent leur temps de travail initial, leur salaire augmentera. Pourquoi ? Parce que si la norme du temps plein diminue (de 38h à 32h par exemple), un travailleur qui preste 19h/semaine en régime de 38h gagne 19/38^e (5/10) d'un salaire à temps plein. En cas de RTT à 32h, il gagnera 19/32^e (6/10) d'un salaire à temps plein.

→ ceux des actionnaires qui ne créent pas d'emploi et placent leur argent dans les paradis fiscaux.

Pour l'économiste Philippe Defeyt³, le nœud du débat sur le partage du travail se trouve dans un double enjeu : celui de l'utilisation de la valeur ajoutée des entreprises (à qui profite-t-elle, comment la répartir autrement...), et celui des moyens budgétaires publics à affecter pour soutenir la RCTT. Nous y reviendrons.

Quel impact sur l'emploi ?

Partons sur l'hypothèse d'une RCTT à 32 heures, qui semble faire consensus au sein de la gauche en Belgique. Toujours selon Philippe Defeyt, la création d'emplois pourrait se situer entre 300.000 et 500.000 emplois :

- 300.000 emplois (temps plein) si la mise en place des 32h génère un gain de productivité de 5% et si les nouveaux salariés ont recours aux heures supplémentaires à raison d'1h/semaine, donc un moindre besoin d'engager.
- 500.000 emplois (temps plein) s'il n'y a pas d'augmentation de productivité ni d'heures supplémentaires.

Philippe Defeyt prend bien soin de préciser qu'il s'agit d'un calcul purement théorique. Il pense par exemple que les gains de productivité peuvent être plus élevés que 5% en cas de passage à 32h dans certains secteurs, ce qui risquerait de baisser l'impact de la RCTT en termes d'emploi.

Une autre variable dont il faut tenir compte, c'est le nombre de temps partiels dans les entreprises. Dans ce cas, l'application d'une RCTT se concrétiserait davantage dans l'augmentation de leur temps de travail que dans la création de nouveaux emplois.

La recette idéale serait donc de redistribuer l'ensemble du stock d'heures libérées par la RCTT afin de faire le plein d'embauche compensatoire. Mais on ne peut donc se contenter de calculs mécaniques. Le bilan de l'expérience du passage de 39h à 35h en France le prouve : "L'attente en matière de création nette d'emplois dans le secteur privé était d'environ 700.000 pour un résultat final de 350.000 environ, qui équivaut à 20% de l'estimation mécanique obtenue en appliquant le ratio 35/39 au volume d'emploi du secteur privé"⁴.

Qui va payer l'addition ?

La principale pierre d'achoppement sur laquelle bute la RCTT est bien évidemment son financement.

Les milieux patronaux hurlent aux lours lorsqu'ils entendent parler d'une RCTT sans perte de salaire. Ce serait impayable, surtout en période de croissance nulle ou faible comme c'est le cas actuellement. Et ça nuirait gravement à notre compétitivité. A voir...

Passons en revue les différentes sources de financement possibles, qui devraient sans doute être combinées. La CNE identifie quatre leviers d'action pour financer la RCTT : les travailleurs, l'Etat, les entreprises et les consommateurs⁵.

1. LES TRAVAILLEURS

C'est le meilleur scénario aux yeux du patronat, et le pire pour les travailleurs, car ceux-ci risquent d'en payer le prix fort. Dans ce cas, la RCTT se ferait avec une perte de salaire, (minime ou importante), et/ou une augmentation des cadences de travail, et/ou une flexibilité accrue.

La perte financière pourrait être modulable pour ne pas trop pénaliser les travailleurs les moins bien payés. Elle pourrait aussi prendre la forme d'un gel des salaires : l'expérience française a montré qu'il y a eu un ralentissement voire un gel des salaires dans les deux années qui ont suivi l'application de la RCTT.

Une autre manière de faire payer la RCTT par les travailleurs est d'intensifier le travail en exigeant une augmentation de la productivité plus importante que l'augmentation naturelle (estimée à 2% par an). Les entreprises pourraient également exiger une flexibilité accrue, par exemple en allongeant les périodes journalières, hebdomadaires ou annuelles d'activité. Cela leur permet d'augmenter la rentabilité des équipements et donc la production.

Autant dire que toutes ces pistes ne sont pas celles qui sont privilégiées par les syndicats...

2. L'ETAT

Un scénario nettement plus favorable est celui d'un financement partiel par l'Etat, qui accorderait aux entreprises des baisses de cotisations sociales. La RCTT augmenterait la masse salariale globale grâce aux nouveaux emplois qu'elle crée, mais elle pourrait être partiellement compensée par une réduction des cotisations patronales. On pourrait penser que cette stratégie représente un danger pour le financement de la sécurité sociale. Sauf que si la baisse des cotisations est couplée à une RCTT qui crée massivement de l'emploi, cela augmente le nombre de cotisants.

Ce n'est absolument pas la politique actuelle du gouvernement qui, avec le fameux Tax-shift, a encore baissé les cotisations patronales sans exiger d'embauche compensatoire. Selon le CEPAG,

les entreprises reçoivent chaque année 14 milliards € de cadeaux fiscaux qui sont soustraits des recettes fiscales et de la sécurité sociale. Sans compter les autres avantages fiscaux qui leur sont accordés tels que les intérêts notionnels, qui à eux seuls représentent 4 milliards de manque à gagner pour l'Etat. Bref, de beaux cadeaux qui pourraient être utilisés pour financer la RCTT...

Par ailleurs, une RCTT liée à une augmentation de l'emploi ferait baisser une série de dépenses sociales, en particulier en matière de chômage et de soins de santé. Elle pourrait également avoir un effet de relance économique (via la relance de la consommation et l'augmentation des recettes fiscales) bénéfique aux finances de l'Etat.

3. LES ENTREPRISES ET LEURS ACTIONNAIRES

C'est un fait démontré : Au cours des trois dernières décennies, les profits des entreprises ont considérablement augmenté. Or, ces profits ne sont pas (ou beaucoup trop peu) investis dans les entreprises pour embaucher et former les travailleurs, renouveler les équipements ou investir dans la recherche et le développement. Ils servent à rémunérer de plus en plus grassement les actionnaires.

Réginald Savage, économiste et conseiller général au SPF Finances, a montré par un graphique éloquent, que l'évolution de la masse salariale globale depuis 30 ans est inversement proportionnelle à l'évolution des dividendes et bénéfices octroyés aux actionnaires.

Il note qu'en 1975, la masse salariale dans la valeur ajoutée brute des entreprises (hors administration publique, indépendants et professions libérales) était de 65,5%. En 2015, elle est de 59%. Ce transfert du travail vers le capital qui s'est opéré depuis 30 ans représente 16 milliards € par an. Selon lui, environ la moitié de ce flux sert à augmenter les dividendes des actionnaires.

Or, ces bénéfices ne sont pas réinjectés dans les entreprises. Pire, la voracité des actionnaires détruit l'emploi qui est considéré comme une entrave à l'augmentation de leurs bénéfices. Il serait donc tout à fait justifié de réorienter la part bénéficiaire des entreprises pour financer la création d'emplois liée à la RCTT.

Il est important de souligner qu'il s'agit ici d'une analyse macroéconomique, car tous les secteurs d'activités et toutes les entreprises n'ont pas les mêmes capacités financières. Dans l'analyse que Philippe Defeyt fait du programme socio-économique du PTB⁶, il nuance la piste de financement unique par les entreprises en signalant que certains secteurs d'acti-

vité n'ont pas les marges de manœuvre nécessaires, et que l'Etat devra trouver les moyens de financer la RCTT dans le secteur public (le plus gros employeur du pays) ainsi que dans le secteur non-marchand.

4. LES CONSOMMATEURS

Si les entreprises estiment que le coût de la RCTT est trop important, elles risqueront de vouloir répercuter l'augmentation du coût de production sur les consommateurs. Or, une augmentation des prix entraînerait une inflation, mécanisme économique banni depuis les années '80 car il ruinerait notre compétitivité (des prix élevés pour des marchandises produites en Belgique freineraient nos exportations).

Même si elle est fondée, tout le monde ne partage pas cette crainte. La CNE pense qu'une inflation maîtrisée pourrait être bénéfique à condition qu'elle s'accompagne d'une RCTT et d'un recentrage de l'économie belge sur des produits à haute valeur ajoutée.

Un choix politique

Face au mur dressé par le patronat sur la question du financement de la RCTT, l'énumération de ces différentes pistes a au moins le mérite d'ouvrir des perspectives de financement multidirectionnelles. La RCTT est finançable mais elle nécessite avant tout de faire des choix politiques et économiques.

Il faudra également "décoincer" certains dispositifs belges et européens pour permettre la mise en place de la RCTT, notamment la norme salariale belge (plafonnement actuel du salaire horaire), la norme d'inflation de maximum 2% fixée par la BCE, et les contraintes budgétaires européennes (pacte de stabilité, niveau d'endettement des Etats...). En d'autres mots, il faut mettre fin à la politique d'austérité -de plus en plus décriée, y compris par le FMI- qui renforce le chômage, empêche les investissements publics et bloque la relance économique.

Monique Van Dieren

1. *La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie*, CEPAG, 2016, p.9.
2. *Idem*, p.16.
3. Philippe Defeyt, *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes*, IDD, janvier 2016.
4. Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, économique, social et financier de la réduction progressive du temps de travail, pour l'Assemblée nationale française, le 9 décembre 2014.
5. La RTT, de l'utopie à la réalité, CNE, 2016.
6. Quelques réflexions sur le programme socio-économique du PTB, Philippe Defeyt, novembre 2016.

ILS SONT POUR...

DANS LES SYNDICATS

Après une période de mise à l'arrière-plan de cette revendication, les syndicats remontent au créneau. Certaines centrales syndicales telles que la CNE, ainsi que le CEPAG (service d'études de la FGTB) viennent de lancer des campagnes de sensibilisation pour montrer la pertinence et la faisabilité de la RTT dans les entreprises.

AU NIVEAU ASSOCIATIF

La RTT a été le cheval de bataille des Equipes Populaires dans les années '90, avec une large enquête et des débats publics de grande envergure. Les collectifs Roosevelt et Tout autre chose en font également une de leurs priorités. De même que des organisations de jeunesse, des collectifs de sans-emploi...

AU NIVEAU POLITIQUE

De nombreux partis francophones y sont favorables :

- * Le PS veut remettre à l'avant-plan la semaine de 4 jours sans perte de salaire, de manière négociée.
- * Le PTB propose la semaine de 30 heures sans perte de salaire ni augmentation de la productivité et avec embauche compensatoire.
- * Ecolo est pour une moyenne de 4 jours et 32h/semaine, après concertation sociale interne pour les modalités d'application.
- * Défi envisage la répartition du temps de travail via la semaine de 4 jours dans les secteurs non qualifiés.

Edito

Un chantier pharaonique ?

2



À l'heure du néolibéralisme triomphant, le chantier de la réduction du temps de travail peut sembler pharaonique. Mais les Egyptiens ont réussi à construire les pyramides. Nous, "il nous suffit de" convaincre le politique de suivre simplement la voie du bon sens...

Histoire

Maîtriser le temps, partager le travail

3



Réduire collectivement le temps de travail, c'est toute une histoire ! Celle d'un Mouvement ouvrier en lutte pour conquérir du temps libre et faire baisser le chômage. Elle n'est pas achevée. En face, un adversaire patronal qui n'aspire qu'à la flexibilité, un autre nom pour l'exploitation.

Débat idéologique

Les 5 verrous anti-RCTT

7



Jusqu'à très récemment, on aurait pu croire que la réduction collective du temps de travail (RCTT) était un horizon politique définitivement clos. Aujourd'hui, ouf, le débat est rouvert. Mais l'argumentaire anti-RCTT se porte plutôt bien. Voyageons parmi quelques arguments souvent mis en avant.

Interview

Retrouver le cap du progrès social

10



Après avoir mis la RCTT en mode "pause" pendant de longues années, les organisations syndicales lui redonnent une place centrale. Pour Marie-Hélène Ska, au-delà d'une réflexion sur les formules d'aménagement ou les pistes de financement, c'est la notion de progrès social qu'il faut remettre en chantier.

France

Ils l'ont fait !

14



Le marché du travail connaît aujourd'hui de grands bouleversements. La RCTT peut être vue comme une opportunité pour le réformer en profondeur. Mais une telle option est-elle possible sur le plan de l'organisation du travail ? Nos voisins français l'ont déjà expérimentée.

Financement

Impayable, la RCTT ?

17



La RCTT serait impayable, selon ses plus ardents opposants. Et elle ruinerait à tout jamais la compétitivité de nos entreprises. Mais a-t-on encore vraiment le choix ? La question ne doit donc pas être Oui ou Non, mais Comment ? Des pistes de financement sérieuses sont sur la table.

Nos derniers Contrastes



Notre prochain Contrastes

