

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 loupes 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.