

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, ÉLÉMENTS POUR UN DÉBAT SYNDICAL



Par Paul Palsterman,
Secrétaire régional bruxellois de la CSC

Le ministre de l'emploi de la Région bruxelloise a commandé une étude de faisabilité sur un projet de réduction du temps de travail – la semaine des 32 heures, réparties en 4 journées – pour le personnel de Bruxelles Propreté¹. Il s'agit à ce stade d'une initiative personnelle du ministre : elle ne fait pas partie du programme du gouvernement régional, ni de la « stratégie 2025 » élaborée avec les partenaires sociaux, et ne part pas non plus d'un accord, ni même d'une revendication syndicale, au sein de l'entreprise même. Le ministre s'est déclaré convaincu par les idées de l'économiste et homme politique français Pierre Larrouturou, grand promoteur de la « semaine des quatre jours », pour laquelle il a milité au sein du parti socialiste et du mouvement écologiste français².

Au-delà de cette idée ponctuelle, le thème de la réduction du temps de travail reste à l'ordre du jour des revendications syndicales. Les militants du comité régional bruxellois de la CSC ont souhaité que le sujet soit abordé lors du prochain congrès de cette instance, en 2017.

Un équilibre à retrouver

Historiquement, la réduction du temps de travail sans réduction du salaire a été l'une des modalités de répartition des gains de productivité, l'autre étant l'augmentation du salaire sans augmentation du temps de travail ! Certains annoncent de fortes diminutions de l'emploi, liées aux développements dans les technologies de l'information³. Déterminer quel serait le niveau d'équilibre, actuel ou futur, entre salaires, temps de travail et productivité, dépasse le cadre de cet article. On se contentera de dire que la situation actuelle n'est pas une situation d'équilibre. Le chômage que nous connaissons a un important coût économique et budgétaire. Il n'est pas absurde de se demander si l'argent consacré à payer des allocations de chômage ne serait pas mieux investi dans une politique de l'emploi et des revenus plus égalitaire.

Sur le plan macro-économique, l'idée peut séduire : réduisons le temps de travail des travailleurs, obligeant ainsi les entreprises à engager des chômeurs. La réduction du temps de travail se ferait sans diminution proportionnelle du salaire. Pour en compenser le coût pour les employeurs, recyclons les allocations de chômage économisées, sous forme de complément de



revenu aux travailleurs ou d'allègement de charges au profit des employeurs. La question est de savoir si ce raisonnement macro-économique peut, sur le terrain, se traduire dans une mesure simple et qui concerne tout le monde.

La notion même que le travail peut s'exprimer en un nombre d'heures que l'on peut, le cas échéant, partager ou se répartir, n'est plus vraiment la norme, ou comporte à tout le moins de plus en plus d'exceptions. Dans son rapport 2015, le Conseil supérieur de l'emploi a fait le point sur les formules existantes d'aménagement du temps de travail, et leur contribution éventuelle à une politique de l'emploi, non sans faire part de son scepticisme sur une formule linéaire. Le congrès confédéral de la CSC, en 2015, a également envisagé la réduction du temps de travail comme une modalité parmi d'autres.

Des réductions ciblées du temps de travail ?

Ce qui ne veut pas dire que la réduction du temps de travail soit sortie des préoccupations.

Les organisations syndicales belges se sont battues autant qu'elles ont pu pour maintenir des systèmes de prépension, qu'elles considéraient comme une formule de réduction du temps de travail sur l'ensemble de la carrière, en vue de « laisser la place aux jeunes ». Cette idée a été dans une large mesure emportée par le courant dominant de la réflexion sociale européenne. Soyons clairs : ce courant dominant n'est pas uniquement d'origine patronale ou « néo-libérale ». En fait, la pensée sociale

¹ Bruxelles-Propreté est l'agence régionale, placée sous l'autorité directe du ministre compétent, chargée principalement de l'enlèvement et du traitement des déchets, ainsi que du nettoyage des voiries régionales. Elle peut accomplir d'autres tâches, par exemple participer au nettoyage des voiries communales ou des installations de la STIB.

² Voir son livre : « Pour la semaine de quatre jours : sortir du piège des 35 heures ». La Découverte, 1999.

³ Voir entre autres les chiffres choc proposés au Sommet Economique de Davos (2016) : « The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution » (L'avenir du travail. Emploi, compétences et stratégie de main d'œuvre pour la quatrième révolution industrielle) ; voir aussi OCDE (2016), Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique, Synthèse sur l'avenir du Travail.



« Leur RTT et la nôtre : le Mouvement ouvrier n'est pas seul à oeuvrer pour la réduction du temps de travail. Le patronat en est aussi un défenseur farouche depuis le début du capitalisme. Seulement, il s'agit pour eux de la réduction du temps de travail par unité produite. Donc produire le plus possible avec le moins de temps de travail. Mais tant que ça fait grimper les bénéfiques, le temps de travail de l'ouvrier, lui, n'est jamais trop long. N'est-ce pas Monsieur Peeters et Madame El Khomri? Pour nous, travailleurs avec et sans boulot, la réduction du temps de travail vise à regagner une partie de notre liberté, de justice sociale, et constitue une véritable lutte contre le chômage. »

Herman Michiel

« Dans les années 90, nous débattions de la semaine des 4 jours, de la fin du travail ou du moins d'un certain rapport à celui-ci. En 2016 (et depuis bien longtemps), le travail rend malade certain.e.s et le fait de ne pas avoir de travail en rend malades d'autres. Qu'avons-nous gagné en 25 ans, le droit de travailler + et + longtemps pour certain.e.s et le droit de galérer, d'être jugé pour d'autres qui n'auraient pas la « chance » des premiers. Est-il encore temps de plaider pour une universalité du PARTAGE du TRAVAIL, des RICHESSES et de la CONNAISSANCE ? Ou cela doit-il rester à l'état de rêve pour certain.e.s et d'utopie pour d'autres ? »

Stéphane Peycker

européenne a été largement inspirée de celle des pays nordiques, où des formules comme la prépension étaient considérées comme un exemple du caractère « conservateur-corporatiste » des systèmes de protection sociale continentaux. Ces pays ont au contraire mené une politique résolue de maintien au travail des travailleurs âgés, comportant entre autres des mesures concrètes sur le plan de l'ergologie des postes de travail. Il est difficile de transposer une idée déterminée dans un contexte social différent. La Belgique s'est privée d'une formule de fin de carrière qui intéressait beaucoup de travailleurs, surtout dans le monde ouvrier, alors que, jusqu'à présent, on ne sent guère de changement dans la politique du personnel des entreprises : dans l'ensemble, on n'occupe plus personne au-delà de 58 ans. La quasi-disparition de la prépension n'a eu pour effet que de diminuer la protection sociale des travailleurs âgés licenciés, et d'alléger le coût pour les entreprises du licenciement de travailleurs âgés.

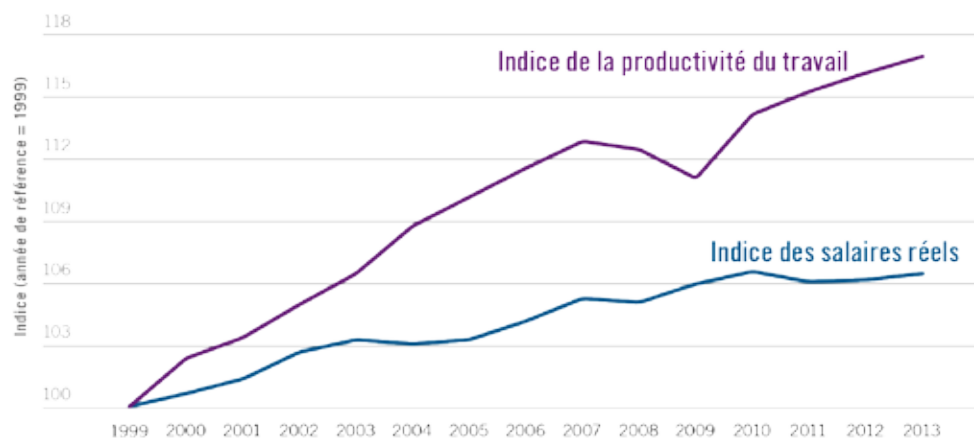
L'interruption de carrière a été conçue aussi pour combiner le désir de certains travailleurs de réduire temporairement leur travail et le désir d'emploi des chômeurs. A l'origine, l'octroi de l'interruption de carrière était même conditionné par l'engagement d'un chômeur. Cette condition a cependant disparu après quelques années, sous la pression à la fois des travailleurs et des employeurs : les travailleurs voulaient que ces formules deviennent un droit, non conditionné par une attitude de l'employeur ; les employeurs considéraient comme une charge

insupportable de devoir remplacer le travailleur par un chômeur indemnisé. Aujourd'hui, l'interruption de carrière garde sans doute un certain effet sur l'emploi, mais cet effet n'est pas nécessairement en rapport avec le coût de la mesure elle-même. Certaines formules de crédit-temps ne se prêtent même pas à une embauche compensatoire : le passage à 4/5 temps, par exemple, de loin la plus répandue des formes de crédit-temps, se heurte à la règle qu'un emploi à temps partiel ne peut, sauf quelques exceptions, être inférieur à un tiers-temps.

D'autres situations individuelles se prêtent à une formule de travail à temps partiel complété par une allocation sociale. Tel est notamment le cas lorsque le travailleur ne travaille pas à temps plein en raison d'un risque social, par exemple un problème de santé. Le régime du chômage devrait développer une philosophie plus cohérente de l'emploi à temps partiel « pour échapper au chômage ».

La réglementation de sécurité sociale prévoit un allègement des cotisations patronales, limité à un certain nombre de trimestres, au profit de formules de réduction du temps de travail. L'avantage est proportionnel à la réduction du temps de travail, mais le maximum est accordé pour une réduction jusqu'à 35 heures. Il ne s'agit donc pas d'une réduction radicale comme celle imaginée par certains. Cette mesure, qui date de la « coalition arc-en-ciel » (1999-2003) est plutôt inspirée des 35 heures françaises.

Figure 7 Tendances de la croissance des salaires moyens et de la productivité du travail dans les économies développées (indice), 1999-2013



Note: La croissance des salaires est calculée en faisant la moyenne pondérée de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre dans 36 pays (pour une description de la méthodologie, voir l'appendice I). L'année de référence pour l'indice est 1999 en raison de la disponibilité des données.

Sources: BIT, Base de données mondiale sur les salaires; BIT, *Modèles économétriques des tendances*, avril 2014. Les données peuvent être consultées à l'adresse www.ilo.org/gwr-figures.

On signalera en passant que si la région bruxelloise donne suite à l'idée de son ministre de l'emploi, cette mesure fédérale ne permettra pas de la financer. La région devra y mettre de l'argent... ou convaincre le gouvernement fédéral de modifier cette mesure, ce qui est loin d'être à l'ordre du jour dans le contexte politique actuel.

Qui paie ?

La question du financement est cruciale dans la problématique de la réduction collective du temps de travail. Soit la réduction du temps de travail est conçue comme un avantage au profit des travailleurs de l'entreprise — au même titre qu'une augmentation de salaire. Dans ce cas, il est logique qu'elle soit financée par l'entreprise elle-même. Soit elle est financée par les pouvoirs publics ou la sécurité sociale, mais alors il paraît logique qu'elle réponde à un risque social, ou à un but d'intérêt général, qui peut être le développement de l'emploi.

Dans le cas de Bruxelles-Propreté, qui est financé pour l'essentiel par les pouvoirs publics, il faudra se demander si la réduction du temps de travail est utile et nécessaire au développement de l'emploi. Si des moyens financiers existent, ne vaudrait-il pas mieux augmenter le nombre de travailleurs en vue d'améliorer le niveau du service ? Qu'il s'agisse de gestion des déchets ou de propreté des lieux publics, les choses peuvent être améliorées à Bruxelles ! Et ce qu'on dit sur Bruxelles-propreté peut être élargi à de nombreux services publics ou, pour élargir encore le propos, aux activités de service au public accomplies par le secteur privé non-marchand.

C'est aussi le bémol que l'on entend sur la loi française « des 35 heures ». Cette mesure est favorablement évaluée par la majorité de ceux qui en bénéficient, malgré les mesures de flexibilité et de modération salariale qui peuvent l'accompagner. On salue aussi ses effets positifs sur le dialogue social, bien que ce dernier effet est moins lié à la réduction du temps de travail proprement dite qu'à la possibilité de concrétiser au niveau du secteur

ou de l'entreprise la notion de temps de travail. Les effets des 35 heures sur l'emploi sont plus controversés. Et surtout, on est amené à se demander si les efforts financiers des pouvoirs publics — sous forme de réduction de charges — n'auraient pas été mieux investis en direction d'activités productrices d'emploi.

La fin du travail ?

Le thème de la réduction du temps de travail est souvent proposé par opposition à la notion « d'emploi à tout prix », associée à celle de « croissance à tout prix », d'une politique dont le regard serait rivé sur un seul indicateur — la croissance de l'emploi ou du PIB.

Beaucoup de tenants de la réduction du temps de travail sont convaincus que la croissance, entendue en ce sens, est un concept dépassé. Elle n'apporterait pas plus de bien-être et, au contraire, menacerait l'équilibre écologique. Il y a certainement matière à s'interroger sur le sens de la croissance, et sur la capacité du marché à produire les biens et services réellement utiles au bien-être, et ce au profit de tous. Mais faut-il lier directement la mise en cause d'une certaine façon de produire et de consommer, et les besoins en emploi ?

On entend dire qu'un arrêt de la croissance, voire une décroissance, se justifierait, notamment pour des raisons écologiques, dans des secteurs comme ceux qui sont liés à l'automobile. Si même on accepte l'argument, en va-t-il de même en matière de mobilité en général ? Et en va-t-il de même en matière de santé, de culture, d'accès à un logement de qualité ? En explorant des chemins moins connus, liés par exemple aux nouvelles technologies ou à diverses initiatives d'économie dite participative, on découvrira sans doute que certaines manières concrètes de concevoir l'emploi — comme la différence entre salariés et indépendants, la notion de temps de travail, sont appelées à se transformer, appelant de nouvelles régulations.

Ces thèmes aussi interpellent les organisations syndicales, et seront à l'ordre du jour, notamment, du congrès du CRB !

« Aujourd'hui, c'est dans une injustice totale que le travail est partagé. Certains sont maîtres de leur temps, beaucoup sont aspirés par les exigences sans fin de leur travail et beaucoup d'autres, privés d'un emploi véritable et d'un revenu décent, sont suspendus au temps déstructuré de la précarité. Or il y a une solution forte à cette situation injuste. Il est temps que l'utopie de la RTT redevienne la priorité générale de notre société. Parce qu'elle est possible, parce qu'elle est nécessaire, parce qu'elle est la meilleure réponse à presque toutes nos questions, on y croit, on la veut, et on la fait. Pour aujourd'hui et pour demain. »

Felipe Van Keirsbilck, CNE

« La réduction collective du temps de travail, c'est aussi beau qu'une sieste en plein champs sous le soleil de printemps. Une promesse de bonheur et de liberté partagée. Mais la liberté se gagne n'est-ce pas. Et qui peut croire que les partis productivistes de droite et de gauche, les deux faces de la même pièce, vont soudainement de nous libérer de cette mégamachine dont ils sont les rouages ? Il va falloir insister. Une sieste par jour, c'est un bon début. Si ça ne suffit pas, croisons-nous les bras, 32 heures/semaines ! »

Jean-Baptiste Godinot