

REPENSER LA QUESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La question du partage du travail doit être remise en avant car, par delà les effets de la RTT sur l'emploi, la question du temps de travail et des temps sociaux est au cœur d'un projet écologique et social.

Je voudrais donc revenir sur ces aspects essentiels, présenter quelques éléments sur les temps de travail en France, l'impact des lois Aubry et des mesures prises pour les contrecarrer, proposer de nouvelles pistes d'action.

Le temps de travail en France

La durée annuelle du travail (ensemble des travailleurs, salariés ou non, temps plein et temps partiel) est, en France, de 1559 h¹. Elle n'est pas sensiblement différente chez nos voisins : 1432 h en Allemagne, 1607 au Royaume Uni, 1413 aux Pays Bas (1620 h en moyenne pour les 10 principaux pays membres de l'OCDE).

Le temps partiel concerne 17 % des salariés (30 % des femmes, 5 % des hommes).

Ce qui distingue notre pays de ses voisins, c'est principalement le taux d'emploi : 63 % en France, 67 % en Allemagne, 72 % au Royaume Uni, 72 % aux Pays Bas. Les écarts sont particulièrement élevés en ce qui concerne les jeunes et les seniors.

Nous avons donc moins besoin de « travailler plus » que de « travailler tous ».

RTT et emploi

Le débat porte sur les déterminants du volume d'emploi et les modalités de sa répartition.

Le nombre d'heures travaillées dans une économie dépend de la démographie (la force de travail disponible), du dynamisme entrepreneurial et de l'innovation (la capacité à générer une activité), du capital disponible (qui permet d'investir pour créer l'activité), de la demande (qui rend l'activité possible), de la productivité (qui détermine le rapport entre production et nombre d'heures).

Le volume d'heures travaillées n'est donc pas quelque chose de fixe, un gâteau à partager. Les politiques menées peuvent l'augmenter. Ce constat est souvent utilisé comme argument contre la RTT. Il est pourtant évident qu'à un instant *t*, le volume d'heures travaillées peut être réparti différemment – plus ou moins équitablement - entre les actifs. L'entrepreneur sait que, s'il doit faire passer ses salariés de 35 h à 37 ou 39 – comme la droite le réclame -, il ne pourra éviter de licencier, car il sera incapable d'augmenter corrélativement son chiffre d'affaires.

Ces évidences ont été longtemps reconnues implicitement par nombre d'économistes libéraux qui expliquaient l'« enrichissement en emploi » de la croissance au cours des années 1990 (plus d'emplois créés pour un même niveau de croissance) par le développement du temps partiel impulsé par la politique d'abattements de cotisations. Le partage du travail serait donc, selon eux, efficace dès lors qu'il est inégalitaire et imposé par les employeurs sans négociation.

Nos économistes ajouteront qu'inégalité peut rimer avec efficacité dès lors que les plus performants sont employés à temps plein et créent eux-mêmes des emplois – précaires et à temps partiel – pour les autres, dans les services aux personnes...

Ce qui est vrai pour le développement du temps partiel – un même volume de travail peut être réparti entre un plus grand nombre de personnes – peut l'être pour la RTT, sous certaines conditions.

La question doit être examinée puisqu'il faut bien dire « adieu à la croissance ».²

Nous savons en effet que les « trente glorieuses » ne reviendront pas. Elles ont été une période de croissance exceptionnelle à laquelle nous devons cesser de nous référer. Jean Gadrey nous montre que le taux de croissance du PIB par habitant et les gains de productivité horaire déclinent depuis 1960. Il nous rappelle que, depuis 1972 et le rapport au Club de Rome, l'évidence des limites de la croissance tend à s'imposer, en premier lieu pour les pays les plus riches.³

Depuis trente ans, nous attendons que le retour de la croissance résolve le problème du chômage. N'attendons plus. Réexaminons la piste de la RTT en nous éclairant de l'expérience des lois Aubry.

L'expérience des 35 h

« Travailler moins pour travailler tous » était une vieille revendication syndicale.

La gauche s'engagea dans cette voie en 1981 sans avoir une vue claire des conditions de réussite. Le passage à 39 h n'eut pas d'effet perceptible, alors que les restructurations industrielles multipliaient les suppressions d'emploi.

A la fin des années 80, des économistes – notamment Dominique Taddei et Pierre Larrouturou – montrèrent comment la combinaison de la réduction et de l'aménagement négocié du temps de travail pouvait être efficace. Les expérimentations menées dans le cadre de la loi Robien de 1996 confirmèrent la pertinence de cette approche.

Le gouvernement Jospin s'en inspira en conjuguant la contrainte (annonce d'une réduction de la durée légale du travail accompagnée d'une limitation des possibilités d'heures supplémentaires) et l'incitation à négocier (aide financière, modalités dérogatoires de signature des accords, extension des possibilités d'aménager le temps de travail).

Face à des employeurs hostiles et des salariés réticents, le gouvernement proposait un « deal » : la RTT contre la flexibilité et le maintien des salaires en échange d'allègements de charges. Il présentait la RTT comme une politique d'emploi, une avancée sociale, mais pas comme une mesure écologique. La négociation se développa dans les branches et les entreprises jusqu'à ce que le gouvernement annonce – dès le départ de Martine Aubry - « l'assouplissement » des 35 h.

Quel bilan tirer ?

- Les créations d'emplois (entre 300.000 et 350.000 pour 10 millions de salariés concernés) ont été conformes aux prévisions.
- Le coût brut pour les finances publiques (8 milliards € ⁴) doit être considéré comme faible compte tenu des recettes sociales et fiscales induites par les emplois créés et des économies réalisées sur les allocations chômage et les aides sociales.
- La compétitivité des entreprises n'a pas été détériorée (si l'on en croit les employeurs et non les organisations patronales).
- Les accords ont permis un net recul du temps partiel subi.
- Les cadres ont bénéficié de la RTT dans des conditions souvent spécifiques, 25 % se voyant soumis au forfait jours (qui légalisa les pratiques).
- La moitié des établissements a mis en œuvre une modulation du temps de travail.
- Flexibilité et intensification du travail ont engendré une dégradation des conditions de travail pour une partie des salariés⁵.
- La modération salariale est le principal reproche fait par les ouvriers (bien que les fortes revalorisations du SMIC se soient répercutées sur les bas salaires).
- Le temps libéré s'est réparti entre loisirs et vie familiale. La répartition des tâches ménagères en a été peu modifiée.
- 1/3 des salariés du secteur privé n'a pu bénéficier des 35 h.
- L'application à la fonction publique s'est faite sans négociation et sans création d'emploi. Les services publics ont été dégradés, notamment dans le secteur hospitalier.

Les salariés bénéficiaires des 35 h sont attachés à leur maintien. Leur niveau de satisfaction varie toutefois selon qu'on a affaire à des hommes ou des femmes (qui ont plus apprécié le temps libéré), des ouvriers (qui ont subi la flexibilité) ou des cadres (qui y ont gagné des jours de repos).

Les employeurs, dans leur majorité, ne souhaitent pas une remise en cause des 35 h.

Les lois Aubry sont celles qui ont donné lieu au plus grand nombre de travaux d'évaluation⁶. Les résultats de ceux-ci permettent de les considérer comme un succès économique et social, puisqu'elles ont atteint leur objectif de création d'emploi. Elles ont toutefois bénéficié d'un contexte exceptionnellement favorable : la forte croissance, en apportant des richesses supplémentaires, a permis d'absorber les coûts. Dit autrement : les emplois créés par la RTT ont pu être financés par les fruits de la croissance (au lieu de l'être par prélèvement sur les salaires et profits).

La politique de RTT a néanmoins été un échec politique, qui a contribué à la défaite de la gauche en 2002. Les bénéficiaires - bien qu'attachés à cet acquis - ont exprimé leurs insatisfactions (conditions de travail, pouvoir d'achat), rejoignant les mécontents (salariés non bénéficiaires, employeurs et travailleurs indépendants) et tous ceux qui ont craint de payer le coût de la réforme.

L'expérience des lois Aubry montre donc que la RTT peut être efficace dans la réduction du chômage, mais que son acceptabilité politique est aujourd'hui réduite. La question du temps de travail ne pourra être abordée de nouveau sous le seul angle de la création d'emploi et sous la forme d'une mesure générale et imposée, mais comme un élément d'un projet de société qui se construira progressivement et avec l'adhésion du plus grand nombre.

Les temps sociaux au cœur du projet écologiste

« Travailler plus pour gagner plus » permet-il de vivre mieux ?

Jean Gadrey nous montre que, selon les enquêtes internationales, le niveau de satisfaction des populations s'accroît avec le PIB par habitant, mais moins que proportionnellement ; au delà de 15.000 \$ (la moitié du PIB/h français), il n'y plus de corrélation. L'argent de fait plus le bonheur... D'ailleurs, le PIB/h a progressé dans notre pays de 75 % entre 1973 et 2005 et les enquêtes confirment notre intuition : les français n'ont pas l'impression de vivre mieux. Certes, les inégalités se sont creusées sur cette période et la majorité de nos concitoyens n'a pas gagné 75 % de pouvoir d'achat, mais elle a quand même beaucoup gagné sans en être plus satisfaite.

Pour tous ceux qui ont des petits revenus, gagner plus permet de consommer plus et de vivre mieux parce qu'on vit « comme tout le monde ». Mais, pour la majorité des habitants des pays riches, consommer plus n'apporte aucune satisfaction ; il y a toujours la même frustration face à tous les produits nouveaux, vantés par une publicité omniprésente, et qui ne peuvent être achetés.

L'augmentation du pouvoir d'achat n'a pas été appréciée parce que, dans le même temps, les situations sont devenues plus précaires, les problèmes sociaux (délinquance, chômage, exclusion, terrorisme,...) semblent aggravés, l'avenir apparaît plus inquiétant,...

Notre société ne doit donc plus avoir pour objectif d'aller chercher « avec les dents » ce point de croissance qui doit tout solutionner (selon N. Sarkozy), mais privilégier la résorption de l'insécurité sociale et des inégalités. Pour réduire le chômage, la précarité, les temps partiels subis, c'est-à-dire l'inégalité face à l'emploi, il faudra redistribuer le travail plus équitablement. Les gains de productivité devront être affectés à la réduction du temps de travail.

Moins de consommations matérielles, moins de gaspillage, moins de temps travaillé et de loisirs marchands ; plus de temps libéré pour la vie familiale et sociale, des loisirs actifs (culturels, sportifs, créatifs). Moins de temps de travail pour Monsieur, plus pour Madame, et un meilleur partage des tâches domestiques.

Un tel « projet de civilisation » ne prendra corps que progressivement, au fur et à mesure que nos concitoyens choisiront de s'y engager. Encore faut-il les y inciter.

Favoriser la réduction choisie et multiforme des temps de travail

Pour réduire substantiellement le chômage, une réduction du temps de travail massive est nécessaire. Mais, elle doit être acceptable, et même désirée.

Plusieurs actions complémentaires sont nécessaires :

D'abord revenir sur les mesures prises depuis 2002 pour augmenter la durée hebdomadaire du travail, la gauche l'a heureusement fait.

Il faut ensuite inciter les entreprises à engager volontairement de nouvelles réductions, corriger les excès de la flexibilité, réduire le temps partiel subi, promouvoir des réductions du temps de travail choisies (individuelles, volontaires et temporaires).

La généralisation des 35 h – qui ne sont pas effectives pour la majorité des salariés de petites entreprises – doit être recherchée, par la création d'une incitation financière (qui aidera également les réductions volontaires en dessous de 35 h).

Le développement de la « flexibilité sauvage » (hors du cadre légal et conventionnel) doit être stoppé. Il s'agit d'abord de limiter l'annualisation du temps de travail aux secteurs pour lesquels elle a un sens : ceux qui connaissent des fluctuations d'activité prévisibles car saisonnières (agriculture, tourisme,...).

Les variations conjoncturelles ne peuvent justifier que le recours aux heures supplémentaires majorées (de préférence compensées en période creuse plutôt que payées). Ces heures supplémentaires doivent pouvoir être refusées par les salariés lorsqu'elles sont incompatibles avec leurs obligations extra-professionnelles (droit déjà reconnu aux salariés à temps partiel en cas de modification de leurs horaires).

Une plus grande transparence dans le décompte des horaires de travail doit être imposée aux employeurs, accompagnée d'une répression renforcée des infractions.

La réduction des abus liés aux forfaits jours, aux astreintes et aux horaires variables sera également recherchée.

Le temps partiel subi⁷ peut être réduit grâce à des mesures renforçant les droits des salariés (priorité effective pour l'accès aux emplois à temps plein, droit à la formation, démission avec préavis réduit pour prendre un emploi à plein temps). La négociation collective peut y contribuer également (cf. les évolutions récentes dans la grande distribution).

Les autres horaires atypiques (fractionnés, de nuit,...) feront utilement l'objet de démarches similaires.

Il faut inciter aux RTT choisies.

Le congé parental est aujourd'hui essentiellement utilisé par les mères, et encore trop souvent sous forme de cessation totale du travail. Cette situation contribue puissamment à pénaliser les carrières professionnelles des femmes.⁸

La loi égalité en cours d'adoption réforme le congé parental en incitant le père à prendre le relais au bout de deux ans et demi. Cette mesure ne pourra avoir que peu d'effet, il faut aller plus loin, d'une part en allongeant le congé paternité (et le rendant obligatoire), d'autre part en indemnisant le congé parental de telle sorte qu'il soit plus avantageux de le partager (réduction simultanée du temps de travail des deux parents) que de cesser de travailler. Il doit permettre, non seulement de s'occuper des enfants en bas âge, mais également d'accompagner leur développement jusqu'à l'adolescence. Son utilisation par les pères doit tendre à égaler celle de leurs compagnes.⁹

Le congé de solidarité familiale (pour l'aide d'un proche souffrant d'une pathologie grave) doit être développé dans le même esprit.

La préretraite progressive (passage à temps partiel) doit être réactivée afin de maintenir les seniors en emploi, objectif prioritaire (sans lequel le décalage de l'âge de la retraite n'a aucun sens).

Il faut enfin donner une réalité à la « Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie ». L'objectif de voir chaque travailleur progresser d'un niveau de formation au cours de sa carrière professionnelle, inscrit dans la loi du 24 novembre 2009, doit devenir réalité, en premier lieu pour ceux qui sont dépourvus de diplôme ou dont la qualification a été rendue obsolète par les changements technologiques. La création du Compte Personnel de Formation doit, par abondements des pouvoirs publics, assurer un droit à congé formation (temps plein ou temps partiel) inversement proportionnel au niveau de formation initiale.

La réduction du temps de travail est le plus puissant levier pour réduire le chômage malgré la fin de la croissance, mais elle doit se développer sous des formes nouvelles, diversifiées, conciliant choix individuels et intérêt collectif.

Michel Montigné
11 mai 2014

¹ ; INSEE Première n° 1273. Janvier 2010

2. Jean Gadrey : « Adieu à la croissance ». Ed Les Petits Matins. 2010

3. Le développement durable implique que l'impact écologique de la nécessaire croissance des pays pauvres soit compensé par les pays riches. Pour ceux-ci, la croissance ne peut être « verte » que si elle est immatérielle (développement des seuls services relationnels).

4. Le coût actuel des exonérations sociales - 22 milliards € - résulte de la loi Fillon de 2003 qui a généralisé les abattements 35 h et les a fondus avec les mesures bas salaires préexistantes aux lois Aubry.

5. Selon l'enquête SUMER 2003 (DARES Premières synthèses n° 06.3 – février 2006), la moitié des salariés estiment que la réduction du temps de travail a amélioré leur situation, 1/3 qu'elle n'a rien changé, 1/7 qu'elle l'a dégradée.

6. Voir notamment Economie et Statistique. N°376-377-2004 et « Réforme du temps de travail : les 35 h, bouc émissaire » Denis Clerc. Alternatives Economiques. Janvier 2010.

7. Le temps partiel serait subi dans un cas sur trois en France, contre 1 sur 6 en Europe.

8. Les « trous » dans la carrière des femmes contrarient leur évolution professionnelle. Le taux d'emploi des femmes est de 82 % lorsqu'elles n'ont pas d'enfants (comme pour les hommes), 73 % avec un enfant de moins de 12 ans, 64 % avec deux enfants, 40 % avec trois. Les naissances d'enfants ne modifient par contre en rien les carrières des hommes.

9. Selon une enquête réalisée en octobre 2010 par Equilibres et LH2 auprès de 400 cadres, 52 % des pères estiment ne pas avoir assez de temps pour leur progéniture et 20 % seraient même prêts à changer d'entreprise pour cette raison. La « culture du présentisme » des cadres français semble reculer...