

Compte-rendu

La réduction du temps de travail



Une solution nationale, régionale ou internationale ? Quelles connexions ?

Je découvre à l'instant que le mot "régional" se situe au-dessus du national et en dessous de l'international. C'est le langage des économistes internationaux qui commencent à dire "régional" pour "continental". Cela me surprend, parce que l'habitude en France est de dire "régional" en dessous du national.

Je suis de ceux qui pensent que la réduction du temps de travail est l'arme la plus efficace pour réduire le chômage, mais qu'elle ne suffira pas. Il faut développer autre chose par ailleurs que l'on appelle le tiers secteur, qui est un système idéal au niveau "régional"... au sens français ! Par "régional", j'entends les différentes régions de France, c'est-à-dire la Bretagne, l'Île-de-France, etc. Donc ici ce n'était pas cela. C'est plutôt ce que fait Ailes justement.

Je vais vous parler de l'international. Il extrêmement significatif de l'évolution du débat depuis quelques années, qu'on ne s'interroge plus sur le fait de savoir si la réduction du temps de travail fonctionne ou pas, mais que l'on passe directement à l'étape suivante du débat : peut-on la faire au niveau national, ou faut-il plutôt attendre le niveau international ?

Partir de là, c'est bien, mais je rappelle toutefois quelques données élémentaire.

La réduction du temps de travail, si on l'applique massivement, cela veut dire que c'est obligatoire et coordonné. Coordonné par la loi ou par des conventions collectives interprofessionnelles.

Je rappelle que la réduction du temps de travail, de mai 68 à 1978, qui a réduit le temps de travail de 10 heures en France, c'est un accord interprofessionnel négocié à Grenelle.

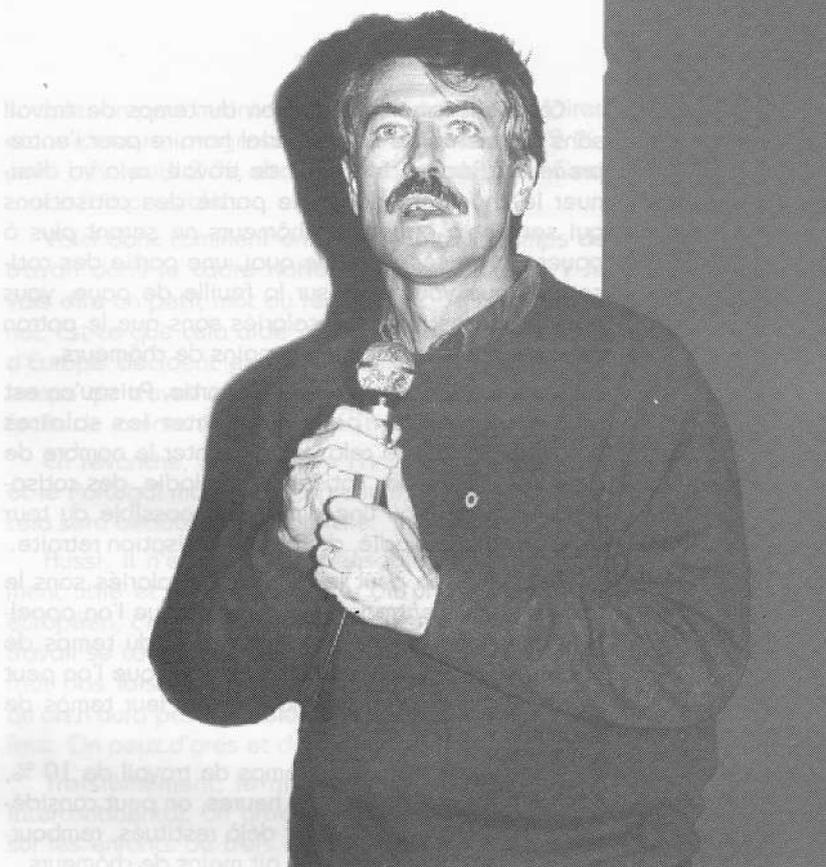
L'accord de Matignon de 1936 a été transformé en loi. Auparavant, la réduction du temps de travail, c'était toujours des lois.

Bref, cela peut être un accord interprofessionnel, cela peut être une loi. Je suis partisan que ce soit une loi, parce que c'est plus rapide, mais il faut de toute façon que cela soit coordonné, c'est-à-dire au minimum un accord interprofessionnel.

Et alors cela marche, c'est très efficace, d'après toutes les études économétriques disponibles. Mais une question se pose : dans un monde internationalisé comme le nôtre, est-ce que cela ne va pas provoquer ensuite des effets pervers épouvantables tels que la perte de compétitivité ? Ce qui aurait pour conséquence de perdre davantage encore d'emplois.

Poser la question en ces termes, vous voyez à peu près l'idée. Compte tenu d'un état de compétitivité, compte tenu d'un état de profitabilité, voilà la production que l'on peut faire. Il y a x milliards d'heures de travail à faire en France. On fait la réduction du temps de travail, donc on répartit ce x milliards d'heures en France sur plus de personnes.

Quelle sera la condition qui fera que cette façon de faire la réduction du temps de travail ne va pas modifier le nombre de milliards d'heures auxquels



Alain Lipietz

Maintenir le pouvoir d'achat

ALAIN LIPIETZ

"on a droit", en quelque sorte ? Il me semble que c'est une façon correcte de poser la question.

Il est évident que si l'on réduit le temps de travail en diminuant la compétitivité des entreprises, cela va réduire le nombre de milliards d'heures auxquels on a droit, d'où finalement : moindre création d'emplois. C'est une réflexion qu'il faut effectivement avoir pour éviter de faire des bêtises.

Sur ce point, une évidence se fait jour. Si l'on réduit le temps de travail sans augmenter le coût salarial par heure pour les entreprises, cela n'aura aucun effet sur la compétitivité. Donc on ne perd absolument rien.

Dès lors, la question se pose de savoir si l'on peut réduire le temps de travail sans augmenter le coût salarial horaire pour les entreprises. Car pour un chef d'entreprise, la seule chose qui compte, c'est le coût salarial horaire. Si l'on réduit le temps de travail en n'augmentant pas dans le même temps le coût horaire, on peut faire la réduction du temps de travail *pays par pays*.

Comment faire la réduction du temps de travail sans augmenter le coût salarial horaire pour l'entrepreneur ? Réduire le temps de travail, cela va diminuer le chômage, donc une partie des cotisations qui servent à payer les chômeurs ne seront plus à payer. En conséquence de quoi, une partie des cotisations que vous avez sur la feuille de paye, vous pouvez les restituer aux salariés sans que le patron ait à les payer, puisqu'il y a moins de chômeurs.

Mais il y a encore une contrepartie. Puisqu'on est plus nombreux, on peut augmenter les salaires horaires, parce que cela va augmenter le nombre de gens qui paient des cotisations maladie, des cotisations retraite, d'où une diminution possible du taux de cotisation maladie, du taux de cotisation retraite.

Tout cela, on peut le rendre aux salariés sans le faire payer à l'entrepreneur. C'est ce que l'on appelle "l'autofinancement de la réduction du temps de travail". C'est la partie des cotisations que l'on peut restituer aux salariés quand diminue leur temps de travail.

Pour une réduction du temps de travail de 10 %, soit un passage de 39 à 35 heures, on peut considérer qu'environ 3 à 5 % sont déjà restitués, remboursés, par le simple fait qu'il y ait moins de chômeurs.

Vous voyez que la réduction du temps de travail s'autofinance pratiquement à la moitié, un petit peu moins.

Les économistes de l'OFCE ont fait le calcul suivant : si on restitue seulement cela aux salariés, c'est-à-dire que l'on diminue le temps de travail d'environ 10 % et que l'on rend entre 3 et 4 % sous forme d'augmentation de salaire horaire aux salariés, les entreprises deviennent plus compétitives qu'avant.

Pourquoi ? D'abord parce que quand on travaille moins, on est moins fatigué. Quand on travaille moins, les entreprises en profitent pour caler un peu plus de travail dans moins de temps. Cela s'est vu au moment de la réduction d'une heure du temps de travail de 1982. Beaucoup d'entreprises ont réussi à faire tenir cette heure de travail en moins dans les heures restantes. Cela s'appelle intensifier le travail.

Quand on passe de 39 à 35 heures, cet effet-là est moins fort sachant qu'en France on est arrivé "à l'os" et qu'il n'y a plus de gras. Les gens travaillent déjà de façon tellement intense depuis dix à quinze ans que revenir au rythme de travail des années 80 en passant à 35 heures, cela augmentera un peu la productivité. Donc les gens de l'OFCE estiment que si la France était seule à passer aux 35 heures, en ne rendant aux salariés que l'économie que ferait la Sécurité sociale du fait de la baisse des chômeurs, c'est-à-dire de l'ordre de 3 à 5 % d'augmentation de salaire horaire, les entreprises seraient plus compétitives, elles y gagneraient.

Vous voyez que l'on peut faire la réduction du temps de travail en France seulement, sans attendre l'Europe. Objection fondamentale : il est très insuffisant, pour beaucoup de salariés, de se voir restituer, en cas de baisse de leur temps de travail de 10 %, une hausse de 5 % de salaire horaire seulement, car cela veut dire qu'ils ont perdu 5 % par mois.

Or 5 % par mois, si vous êtes le directeur d'Alsthom qui gagne 140 fois ce que gagne son ouvrier de base, vous ne nous en apercevrez pas. En revanche, si vous êtes l'employé de base chez Alsthom, que vous avez pris un endettement pour acheter un logement, une voiture ou un téléviseur, vous les sentirez passer.

On est bien obligé de considérer qu'on peut pas traiter tout le monde de la même façon. Il faut, d'abord, absolument maintenir le pouvoir d'achat des bas et des moyens salaires.

Comment faire ? Encore une fois, tout en gardant compétitives les entreprises et en leur laissant... la capacité d'embaucher ! parce qu'une réduction de 10 % du temps de travail, d'après l'OFCE, c'est de l'ordre de 2 millions de postes de travail en plus.

Ces postes sont : des cadres, avec des micro-ordinateurs devant soi, des caissières de supermarchés, qui ont des caisses devant elles, des bâtiments autour d'elles, des ouvriers dans des usines, donc il faut *investir* pour créer 2 millions de postes de travail. "Investir" signifie qu'il ne faut pas diminuer la rentabilité de l'entreprise. Où trouver alors l'argent pour maintenir le pouvoir d'achat des bas et des moyens salaires ?

Il faut regarder où s'est accumulée la richesse excessive dans les dernières années. C'est pourquoi mon livre commence par une analyse : où est allé l'argent depuis quinze à vingt ans ? Il n'y a pas de "trésor caché" bien identifiable, mais il y a quatre ou cinq cagnottes assez significatives.

D'abord les entreprises elles-mêmes. Depuis plusieurs années, elles gagnent beaucoup plus d'argent qu'elles n'en dépensent pour investir. On peut se dire, dès lors, qu'elles ont une cagnotte qui va leur servir à investir, qu'on la leur laisse, à condition qu'elles réduisent massivement le temps de travail, tout en participant au maintien des bas et moyens salaires mensuels.

Deuxièmement, il y a les profits financiers, c'est-à-dire ce qui n'est pas resté dans les entreprises et qui est allé aux rentiers, aux gens qui plaçant leur argent. C'est de l'ordre de 40 à 50 milliards sur quoi on peut pomper.

Troisièmement, et c'est très à la mode aujourd'hui, il y a un certain nombre de dépenses idiotes de l'État pour l'aide à l'emploi, dont nous discuterons peut-être dans la suite du débat. Je veux parler de toutes les dépenses qui consistent à aider les entreprises à embaucher une catégorie particulière de salariés, notamment les jeunes. Or depuis quelques années maintenant que l'on subventionne les entreprises pour qu'elles embauchent une catégorie particulière de salariés (qui peuvent être soit des chômeurs de longue durée, donc avec plus de 2 ans de chômage, des jeunes de moins de 25 ans, des handicapés), il est apparu que certaines d'entre elles en faisaient leur métier. Il existe maintenant dans les entreprises des conseillers en chasse aux subventions qui disent : vous pouvez licencier telle autre catégorie parce que ceux-là sont devenus moins chers.

De ce point de vue-là, je suis absolument effaré

que le Parti socialiste ait encore ressorti la vieille lune de mettre 350 000 jeunes dans les entreprises en les subventionnant.

Embaucher 350 000 jeunes par le biais de subventions signifie automatiquement qu'on licenciera 350 000 "vieux". C'est déjà en préparation, notamment chez Renault et PSA qui ont demandé le licenciement de 40 000 "vieux" pour embaucher des "jeunes".

Un intervenant : Non, il y a un problème d'objectif.

Alain LIPIETZ : Oui, il y a un problème d'objectif, je suis d'accord.

Une intervenante : Après tout, les vieux ont le droit de manger aussi !

Alain LIPIETZ : Résoudre les problèmes ne signifie pas pour autant mettre les "vieux" de plus de 50 ans à la porte. S'ils n'ont pas embauché de jeunes pendant des années, c'est un autre problème.

Bref, il y a probablement de l'argent à récupérer sur cette troisième cagnotte, de l'argent qui a servi à subventionner les entreprises pour embaucher, alors que cela n'aura servi en fait qu'à réduire leur coût salarial en vidant les vieux pour embaucher les jeunes, en vidant les gauchers pour embaucher des droitiers, etc.

Quatrième cagnotte, tout aussi importante et la plus significative dans les fameuses années 80 : le salaire.

Le salaire — j'entends le haut salaire —, ce n'est pas seulement Pierre Suard, auquel j'ai déjà fait allusion, ou un célèbre présentateur de télévision qui gagne en une journée ce que gagne pendant quatre ans le ménage tel que 10 % des Français gagnent moins. Il n'y a pas que les cas extrêmes.

Regardez les grosse tranches, par exemple les gens qui sont "à 20 % du haut" (80 % des gens gagnent moins et 20 % gagnent plus), donc des gens à 16 000 F/mois. Pendant les années "socialistes", leur pouvoir d'achat a augmenté de 15 %. Alors que le pouvoir d'achat du salarié de base a augmenté de 4 %.

Autrement dit, il s'est accumulé une énorme fortune non seulement chez les rentiers, mais dans les hauts salaires. Revenir à un niveau de hiérarchie salariale du début des années 80, avant que les socialistes ne laissent s'étendre la hiérarchie des salaires, serait une mesure de justice sociale. Évidemment, en égalisant vers le haut, c'est-à-dire en augmentant davantage le salaire horaire de ceux du bas.

Aussi, en puisant dans ces quatre cagnottes, on a largement de quoi maintenir intégralement le pouvoir d'achat des bas et des moyens salaires. Quand on dit "les bas et les moyens salaires", cela veut dire en gros "les travailleurs". Il y a une définition très précise adoptée par les syndicats à la libération, quand on a défini ce qu'était le "plafond de la Sécurité sociale" séparant "les travailleurs" et "l'encadrement". Jusqu'au plafond de la Sécurité

sociale, on peut maintenir intégralement les salaires et au-dessus, progressivement on enlève 1/2 %, puis 1 %, puis 2 %, etc., du salaire mensuel. C'est tout à fait possible.

Voici donc comment on peut réduire le temps de travail dans le cadre national. Alors l'Europe ? Je vais dire un petit mot du régional et de l'international. Est-ce que cela aide ? Bien sûr. Si tous les pays d'Europe décident en même temps de réduire leur temps de travail de 10 %, ce sera beaucoup plus facile de maintenir leur compétitivité relative !

En revanche, si on laisse l'Angleterre, l'Espagne et le Portugal maintenir les semaines de 48 heures, cela sera beaucoup plus difficile.

Aussi, il n'est pas indispensable, mais extrêmement utile et important qu'il y ait un espace social européen, c'est-à-dire que la réduction du temps de travail se coordonne au niveau européen. Mais il ne faut pas laisser dire qu'on ne peut rien faire tant qu'on n'aura pas fait cela au niveau européen. C'est faux. On peut d'ores et déjà commencer.

Troisièmement, le niveau international, disons intercontinental. Un article est paru dans *Le Monde* sur les enfants de trois ans qui travaillent dans des usines en Inde. Sur ce point, il importe que des clauses sociales soient mises en place sur le libre-échange.

On ne peut pas continuer d'agir en tant que consommateur, en achetant le moins cher possible certaines produits, tout en sachant que ce sont des enfants qui ont travaillé, et en sont morts, à l'élaboration de tel ou tel produits ! Et puis, par ailleurs, se plaindre qu'en France on peut plus rien faire, compte tenu de la trop forte pression de la concurrence.

Il faut absolument que des règles du jeu soient fixées. À titre d'exemple, dans le cadre d'importations de produits indiens, il faudrait appliquer une taxe à l'entrée desdits produits, laquelle sera ensuite restituée à l'Inde, notamment aux gouvernements des États indiens qui interdisent le travail des enfants, pour les aider à monter leur niveau de vie. En revanche, on ne pourra effectivement rien faire si on met tous les travailleurs du monde en concurrence les uns avec les autres. Merci.

Jean-Claude GENET

Je remercie particulièrement Alain Lipietz car son intervention était un peu compliquée. Nous allons passer tout de suite à l'intervention de Jacques Rigaudiat.

Jacques Rigaudiat est un peu dans la même situation puisqu'il est arrivé tardivement après le début de l'intervention d'Alain Lipietz. Il avait prévu de faire son intervention sur le secteur régional, mais confronté au même problème qu'Alain Lipietz il pourra faire comme lui et intervenir sur les autres terrains.