## Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, emploi et revenu pour tous, ASBL

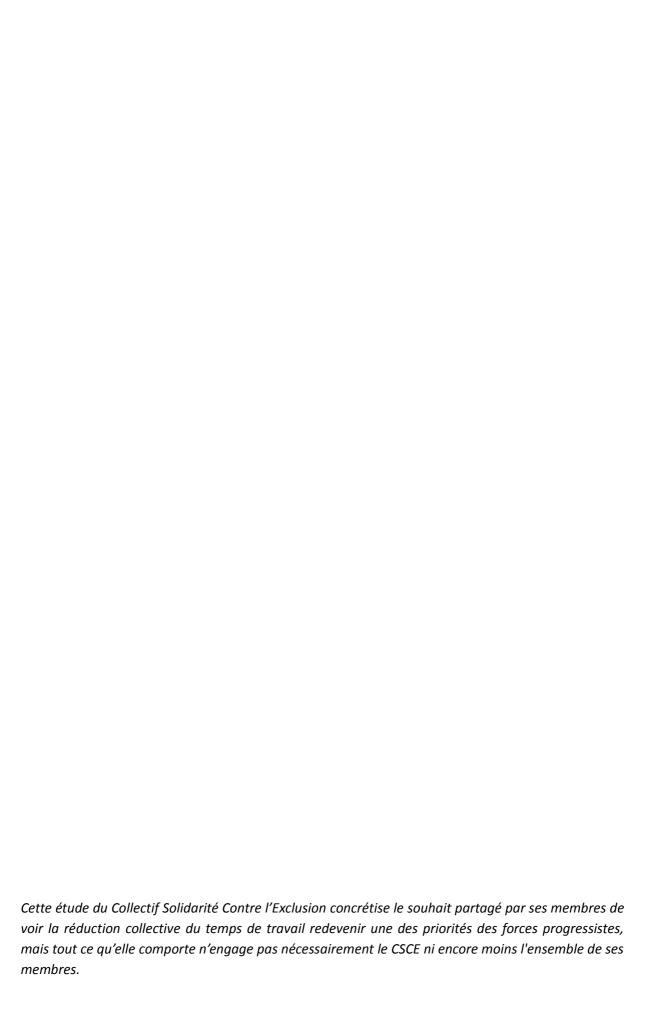
# Réduire collectivement le temps de travail : pour une plus juste distribution des richesses pour travailler tous et pour vivre mieux !

#### v.o.2

Étude du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion Asbl, menée par Luca Ciccia (Collectif Solidarité Contre l'Exclusion) avec le soutien du Service éducation Permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Bruxelles, décembre 2011.



### Table des matières

ntroduction	<i>p.5</i>
1/ La réduction du temps de travail : notre histoire sociale	p.9
2/ Les diverses formes de réduction du temps de travail	p.17
3/ Temps de travail, salaires et profits	p.29
1/Temps de travail et chômage	p.35
5/ Position des acteurs et contexte international	p.43
6/ Les voies et moyens de la réduction collective du temps de travail	p.52
7/ Ensemble, pour le plein emploi, par une juste distribution des richesses et du travail!	p.59
Pour aller plus loin	p.61
Annexes	p.62

#### Introduction

La réduction collective du temps de travail fait partie intégrante de l'identité du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion. En 1996, l'appel fondateur du CSCE posait un constat et des revendications qui n'ont pas pris une ride :

« Chômage et angoisse de perdre son travail ; précarité et exclusion ; flexibilité et temps partiel imposé ; parents licenciés et enfants sacrifiés ; dégradation des conditions de travail pour les uns et perte de lien social pour les autres...

Ce sont là les conséquences d'une mondialisation de l'économie, fondée sur la libéralisation des marchés, les déréglementations et les privatisations, permettant aux marchés financiers internationaux de se libérer de tout contrôle des Etats. Cette même logique a également des effets désastreux sur l'environnement.

Seuls des changements profonds peuvent éradiquer les inégalités et des exclusions. Une économie qui n'est pas au service de la société n'est pas légitime. Comment faire front à cette évolution ?

Pour débattre de ces questions et nous inscrire dans un rapport de force, nous voulons former ensemble un collectif « Solidarité contre l'exclusion : emploi et revenus pour tous » pour élaborer des propositions et mener des actions concrètes, novatrices, en tenant compte notamment des principes suivants :

- l'accès à l'emploi et à des revenus décents est un droit pour toutes et tous.
- une réduction généralisée du temps de travail avec maintien des revenus et embauche compensatoire, devrait permettre à tous, hommes et femmes, de trouver un emploi, de répartir de façon plus juste l'éducation et les tâches familiales, et aussi de jouir d'une plus grande liberté pour les loisirs et les engagements divers.
- la sécurité sociale est un acquis essentiel du monde du travail. Son adaptation aux changements de la société (évolution des structures familiales, etc.) et les différentes pistes de son financement doivent être débattues en veillant à garder son caractère d'assurance collective et solidaire. L'élargissement des politiques sociales basées sur l'assistance ou l'assurance privée n'est pas acceptable.
- une fiscalité nouvelle, taxant notamment les fortunes et les revenus du capital, doit permettre une plus juste répartition des richesses.
- enfin, l'extension et la modernisation d'équipements collectifs pour les besoins sociaux non satisfaits peuvent également contribuer à la création d'emplois.

Nous sommes tous concernés. La collaboration entre syndicats, associations et individus au sein du collectif doit permettre la participation d'un plus large public à ces débats et actions pour l'accès à l'emploi et aux moyens d'existence. En associant des personnes avec et sans emploi, en mobilisant la société civile, nous voulons construire un rapport de force essentiel au développement d'une société plus égalitaire et plus juste. »

15 ans plus tard, nous nous devions de revenir sur la revendication de réduction collective du temps de travail. Fin 2010, notre pays comptait près de 105.000 bénéficiaires du R.I.S. (Revenu d'intégration sociale, versé par les CPAS). Fin 2010, la Belgique comptait 576.000 chômeurs tandis que le total de l'emploi s'élevait à 4.546.000. Près de 15% de la population « active » est donc en dehors du marché du travail. Et tous ne sont couverts par ces chiffres : malades de longue durée et invalides, prépensionnés, etc. Pensons également aux sans-papiers dont le travail est nécessairement inconnu et précaire. Et bien entendu aux centaines de milliers de travailleurs « précaires ». A titre d'exemple, entre 4 et 5 % des travailleurs salariés sont reconnus comme étant des travailleurs « pauvres ».

La thématique de l'emploi n'a jamais été aussi présente qu'aujourd'hui dans le discours politique et syndical alors même que, depuis près de 30 ans, le chômage reste dramatiquement élevé. Loin des discours, les pratiques semblent indiquer que la banalisation du mal gagne du terrain. Au point qu'est qualifié d'hérétique tout qui ose proposer des solutions alternatives à celles qui sont in fine mises en œuvre sans discontinuité, avec empressement ou au ralenti, par les coalitions gouvernementales.

Pire encore, les politiques dites de l'emploi sont réduites à la mise en œuvre de politiques « structurelles ». Il s'agit de diminuer le coût du travail, de diminuer la protection sociale financée par les cotisations sociales. Désormais, la création d'emploi serait donc de la responsabilité du seul individu, comme si le chômage était devenu un choix personnel. L'activation des chômeurs et la réduction du financement de la sécurité sociale par le développement d'emplois bradés —et payés par la collectivité- sont devenues les seuls outils de politique de l'emploi. La compétitivité est notre boussole. Compétition entre nations, compétition entre entreprises, compétition entre individus. L'autre est devenu notre ennemi.

Alors que la chasse aux chômeurs est ouverte, la crise financière devenue crise de la dette imposerait de nouvelles mesures dites d'austérité. Nous qui croyions que les pauvres vivaient l'austérité depuis toujours... Nous nous étions trompés. Demain sera pire ! Car plutôt que de se financer par la voie de l'émission d'obligations d'État, nos responsables politiques empruntent sur les marchés à des taux d'intérêts fixés par le « marché ». L'État sauve l'épargne des riches et les banques, mais prévoit des mesures d'économies en sécurité sociale. Sur ce point, nos gouvernements successifs semblent d'accord. Il faut « réformer » le chômage. Et poursuivre ainsi les mêmes politiques néolibérales qui ont le chômeur dans le collimateur. Et toujours pas de vraie politique de plein-emploi à l'horizon... Ce serait admettre une responsabilité collective et remettre en cause les engagements européens pris sans réel débat démocratique.

Dans ce contexte, le Collectif souhaite, par cette étude, rappeler en quoi la réduction collective du temps de travail est possible, indispensable et, plus que jamais, urgente! Elle est un des éléments d'une réelle politique de plein-emploi. Il reste à espérer que ce plein-emploi soit encore le réel objectif de nos élus. Rien n'est moins sûr... Car l'objectif central de tous les pays européens est la lutte contre l'inflation. C'est là le principal résultat du travail de sape idéologique mené par Hayek et Friedman qui ont précédé la contre-révolution libérale dont Pinochet, Reagan et Thatcher furent les premiers principaux artisans. Mais ils firent de nombreux petits. A présent, rares sont les responsables politiques européens qui ne s'inspirent pas de cette idéologie. Même les textes fondamentaux de l'Union européenne transpirent le néolibéralisme. Les referenda français et néerlandais lancèrent un signal qui ne fut pas entendu. Et la plate-forme initiée par ATTAC avec le

soutien du Collectif contre le projet de Constitution européenne n'a malheureusement pu permettre qu'à la critique de ne pas être totalement absente des débats.

Batailler pour la réduction collective du temps de travail, c'est lutter contre un modèle établi en faveur des rentiers, c'est remettre un discours économique dominant à sa juste place. Lorsqu'un système exclut une part si importante des membres qui le composent, ses certitudes méritent d'être mises en cause. D'autant plus que la question de l'exclusion et de la réduction collective du temps de travail, plus qu'une affaire de bonne gouvernance économique qui résulterait d'une science économique exacte, est avant tout une question de choix politique. Dans les rangs des progressistes, c'est bien souvent la méconnaissance et la peur qui expliquent la relégation de la revendication de la réduction collective du temps de travail aux oubliettes de l'histoire.

La pensée unique impose des solutions uniques et la réduction collective du temps de travail est toujours présentée comme une mesure « contre-productive ». Elle augmenterait les coûts des entreprises et créerait le chômage. Les arguments contraires à la réduction collective du temps de travail sont aussi vieux que la mise en place du salariat et sont répétés inlassablement avec la même mauvaise foi. La fronde fut ainsi terrible contre la mise en place des 35h en France, comme elle le fut lors de l'interdiction du travail des enfants de moins de douze ans. Face à cette fronde, rares sont ceux qui oseraient se risquer à une telle opposition. Et pourtant, même si nous allons ici tenter de démontrer en quoi cette réduction du temps de travail est possible et même positive du point de vue économique et de l'emploi, il faut toujours garder à l'esprit le principal enseignement du travail des historiens. Tout est question de rapport de force !

Jean Neuville, qui fournit un travail important pour rendre compte de « l'histoire du mouvement ouvrier en Belgique », concluait ainsi ses deux tomes consacrés à la lutte ouvrière pour la maîtrise du temps : « A partir du moment où la journée de travail devient supportable, ce n'est plus que l'action du mouvement ouvrier qui peut entrainer une réduction qui soit autre que celle du chômage forcé. Nous croyons donc que le progrès économique n'est qu'une condition permissive. La cause réelle de la réduction est l'action ouvrière »¹. La réduction du temps de travail n'est pas tombée comme un cadeau du ciel. S'il est vrai que des circonstances économiques favorables ont facilité cette réduction, c'est bien le conflit social et la mise en œuvre du rapport de force qui sont l'élément principal qui détermine le temps de travail. Mais pour que le rapport de force s'exerce, il faut pouvoir se donner un objectif commun et s'assurer que tous soient convaincus par cet objectif. C'est modestement ce que nous souhaitons apporter à tous ceux qui se reconnaîtront dans les objectifs du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion².

En 2004, le gouvernement fédéral mettait en œuvre l'activation des chômeurs. Il s'agissait de créer de l'emploi. Le Collectif Solidarité Contre l'Exclusion avait alors, avec bien d'autres, initié la création d'une plate-forme contre la chasse aux chômeurs, coalisant un ensemble de forces progressistes belges contre une politique qui ne pouvait créer que de l'exclusion, de la pauvreté et qui aboutirait à

<sup>1</sup> J. Neuville, « L'évolution des relations industrielles. Tome 2. La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps. Partie

<sup>2.</sup> La conquête des huit heures et la revendication des 40 heures », p. 265, Vie ouvrière asbl, 1981, Bruxelles.

<sup>2</sup> Pour introduire cette étude, le lecteur pourra lire une analyse réalisée par Luca Ciccia pour SAW-B :

<sup>«</sup> *Réduction collective du temps de travail : le temps d'agir* », août 2011, disponible via <a href="http://www.saw-b.be/EP/2011/A1111RCTT.pdf">http://www.saw-b.be/EP/2011/A1111RCTT.pdf</a>

détériorer davantage les conditions de travail et le rapport de force du monde du travail, en faveur des rentiers. Les faits nous ont donné raison. En procédant par étapes, les reculs sociaux ont été facilités et se nourrissent des divisions du monde du travail. D'abord la contractualisation du droit à l'aide sociale, puis celle du droit au chômage et la remise en cause des prépensions. Pourtant, la lutte contre l'exclusion et la pauvreté, la lutte pour le plein-emploi, contre la chasse aux chômeurs hier, et demain pour la réduction collective du temps de travail, trouvent leur légitimité dans ce qui nous unit tous : le monde du travail est en droit de récupérer son dû, qui lui a été volé par le monde de la rente!

La réduction collective du temps de travail est-elle une nouvelle utopie ? Non ! La revendication de la réduction collective du temps de travail s'inscrit naturellement dans l'histoire sociale de notre pays. L'histoire de la réduction du temps de travail en dit long sur l'évolution des rapports sociaux. Son interruption en dit tout autant.

La réduction collective du temps de travail permet de distribuer plus justement les richesses produites par le monde du travail et est un élément clé d'une réelle politique de plein-emploi. C'est la faiblesse du monde du travail et le chômage important qui rendent les conquêtes difficiles. C'est ensemble que nous devrons nous opposer au rouleau compresseur qui détruit nos droits sociaux. C'est ensemble qu'il nous faudra revendiquer des droits nouveaux et reprendre l'étendard de la réduction collective du temps de travail!

#### 1/ La réduction du temps de travail : notre histoire sociale !

La réduction collective du temps de travail fait partie intégrante de notre histoire sociale. Cette revendication ne naît pas dans le contexte actuel de la crise. Elle est inhérente aux relations qui opposent le travail au capital. C'est par la lutte syndicale et politique qu'elle s'est mise en œuvre. Cette construction fut bâtie sur de nombreuses pierres : congés payés, temps de travail hebdomadaire, jours fériés, âge de scolarité obligatoire, âge de la pension légale, encadrement des heures supplémentaires, etc. Toutes furent acquises grâce à la mise en œuvre d'un rapport de force syndical et politique favorable au monde du travail. Car, depuis toujours, les oppositions sont vives.

#### Au nom de l'hygiène

Lorsque la Belgique se crée, il n'est pas encore imaginable pour cet État bourgeois de limiter de quelque manière que ce soit le temps de travail. Rappelons que le suffrage n'est alors réservé qu'à l'élite économique de la nation. En 1852, avant la création de l'Internationale et la prolifération des organisations syndicales, le « congrès d'hygiène publique », réuni sur ce thème à l'initiative du ministre de l'Intérieur belge, Ch. Rogier, rejetait la limitation proposée à 12 heures par jour. Le rapporteur défendant la mesure estimait que la réduction du temps de travail n'avait pas eu d'impact sur la production. Elle restait stable parce que les ouvriers font mieux et autant si on les laisse travailler moins d'heures. Les opposants mettaient alors en évidence le risque de la concurrence internationale. Il leur était répondu, exemple anglais à l'appui, que par l'évolution du progrès technique, le désavantage compétitif est nul.

Oscillant entre débat relatif à l'hygiène, la santé, et l'économie, les arguments relevaient aussi, comme aujourd'hui, de la plus grande mauvaise foi. Un député dira même « qu'au point de vue de l'hygiène, vous demandez l'impossible»<sup>3</sup>. Selon lui, limiter les heures de travail d'un ouvrier adulte implique que le salarié travaillera chez lui... Au vote, la division est trop forte. Le projet est ajourné. Rogier reviendra en 1859 avec un projet ne concernant que les femmes et les enfants, encore une fois, sans succès. Il n'y a pas encore de relais politique organisé de la classe ouvrière. Le Parti Ouvrier Belge (POB) n'est créé qu'en 1885. De leurs côtés, les syndicats se créent petit à petit dans les grandes entreprises et quelques bassins locaux, les affiliés augmentent.

« Pratiquement, les trois premiers quarts du 19ème siècle connaissent une journée moyenne de travail de douze heures. La présence de l'ouvrier à l'atelier est en moyenne de quatorze heures. Si l'on tient compte du temps absorbé par les trajets entre le domicile et le lieu de travail, la partie de la journée réservée au travail approche de quinze à seize heures, soit près des deux tiers. (...) Ce serait une erreur que de prétendre que le monde ouvrier ne nourrit aucune réaction contre cette situation. Ce qui est vrai, c'est que le nombre et l'intensité de ces réactions sont assez limités. (...) C'est d'abord l'existence d'un système répressif très élaboré qui stérilise rapidement toutes les tentatives d'améliorations du salaire, seul moyen pourtant de réduire le temps livré au travail. C'est en second lieu, l'existence, à de nombreux endroits, d'une aristocratie ouvrière qui stérilise toute possibilité de voir se propager une authentique conscience ouvrière de solidarité qui soit autre qu'un égoïsme

<sup>3</sup> J. Neuville, « L'évolution des relations industrielles. Tome 2. La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps. Partie1. Les 12 heures et le glissement vers les 10 heures », p. 31, Vie ouvrière asbl, 1981, Bruxelles.

collectif. C'est avec l'Internationale que la conscience d'une situation injuste –mais non fatalement injuste- va commencer à germer dans le monde du travail. » <sup>4</sup>

#### La première Internationale et les premières avancées

Les premiers pas de la construction de nos droits sociaux furent lents et difficiles. Mais c'est bien par l'organisation collective que le mouvement pour la réduction du temps de travail put se mettre positivement en œuvre. La première Internationale est fondée en 1864. La première organisation syndicale belge fut probablement celle des tisserands de Gand, créée en 1857. Il faut attendre 1898 pour voir se réunir toutes les organisations syndicales d'obédience socialiste tandis que, dès 1886, une « ligue anti-socialiste » des ouvriers du coton se constituait. La CSC se constituera de manière plus lente, surtout à partir de 1904 par le biais des « Unions professionnelles chrétiennes », favorisée par la fameuse encyclique de l'Église catholique, Rerum Novarum (1891).

C'est dans ce contexte très politisé –cf. les nombreux conflits sociaux de 1886- qu'une première loi intervient en 1889 pour fixer des limitations au temps de travail. L'âge minimum est fixé à douze ans mais uniquement pour les secteurs considérés comme dangereux. Le maximum d'heures de travail est fixé à douze, et le nombre de jours par semaine à six. Mais, hormis pour les enfants, cette avancée légale sert surtout à fixer ce qui est déjà une réalité. C'est dès le troisième quart de ce 19ème siècle que la tendance à la réduction du temps de travail vers les 10 heures par jour s'observe dans les secteurs, par le biais de l'action syndicale. La même année, le premier mai des syndicats français –qui est alors instauré sous la forme d'un jour de grève annuel- marquait le vrai début de la revendication de la journée des huit heures! Même si c'est dès 1810 que Robert Owen, le père fondateur du mouvement coopératif, qui réclama avec force la journée des 10 heures –et l'appliqua dans ses coopératives, invente le slogan : « 8 heures de travail, 8 heures de loisir, 8 heures de repos ». Les « trois fois huit » seront encore longtemps scandés!

Les femmes et les enfants obtiennent en Angleterre la journée de 10 heures en 1847, tandis que la journée des 12 heures est acquise en France lors de la révolution de février 1848. Mais c'est bien la première Internationale qui fit de la journée des huit heures une revendication de premier plan. C'est aux États-Unis, à l'occasion de leur congrès de 1884, que les syndicats américains se donnent deux ans pour imposer la journée de 8 heures. Ils débutent leur action le 1<sup>er</sup> mai pour des raisons d'habitudes comptables (les contrats arrivent alors fréquemment à terme ce jour-là). C'est le 1<sup>er</sup> mai 1886 que la pression syndicale permet à 200.000 travailleurs d'obtenir la journée des huit heures. La longue histoire de la réduction du temps de travail ne faisait que commencer sur le continent européen.

#### De la lutte des mineurs à la lutte pour les 8 heures

En Belgique, le patronat est parmi les plus durs d'Europe et les avancées sociales sont très lentes. Ce n'est qu'en 1904, sous l'impulsion du Parti Ouvrier Belge, qu'un arrêté fixe pour les femmes, adolescents et enfants, le temps de travail à 11 heures dans le textile. Le repos du dimanche n'est acquis, pour certains secteurs –industrie et commerce-, qu'en 1905, avec l'abstention de la « gauche libérale » qui craint de mettre en danger la compétitivité de l'industrie belge...

<sup>4</sup> J. Neuville, « L'évolution des relations industrielles. Tome 2. La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps. Partie1. Les 12 heures et le glissement vers les 10 heures », p. 33, Vie ouvrière asbl, 1981, Bruxelles.

Il faut attendre le 31 décembre 1909 pour qu'une limitation légale soit imposée à la durée du travail des adultes masculins : 9 heures par jour et maximum 54 par semaine sont ainsi obtenues pour le travail dans les mines. Et les revendications se construisent lentement également. Il faut ainsi attendre 1894 pour que la journée des huit heures soit revendiquée par le POB. qui n'a, il est vrai, son premier député qu'en 1894. Avant cela, malgré quelques demandes, le scepticisme est réel. La revendication leur paraît impossible à mettre en pratique, et parmi les coopératives socialistes, seul « Le progrès » de Jolimont (créé en 1887) avait appliqué le régime des huit heures. Ce qui n'empêche pas les mineurs, déjà en 1891 par exemple, de poser la question des huit heures.

Après la première guerre mondiale et le suffrage universel masculin obtenu, une loi du 14 juin 1921 établit la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures. Grande victoire du mouvement syndical et du POB, due autant à des facteurs historiques externes qu'à des facteurs internes.

La loi des 8 heures était le moyen de récompenser les sacrifices de la guerre, et surtout, de pacifier les relations sociales alors que la révolution russe mettait au pouvoir un régime socialiste. La confrontation entre le « Capital » et le « Travail » devenait existentielle. Des concessions pouvaient être faites pour préserver l'essentiel : un système de production capitaliste. Lors de l'introduction de la loi des 9 heures en 1909 pour les mineurs, les oppositions restaient si vives que l'on peut s'étonner de cette brusque avancée au sortir de la guerre. Citons le comte de Smet de Nayer qui justifiait son opposition à la limitation du temps de travail par sa volonté de promouvoir un système économique et politique où la prospérité du capital doit être garantie, car elle seule permettrait celle des travailleurs : « Sans capital, pas de travail. L'abondance de capitaux est la condition sine qua non de l'élévation des salaires (...) Les intérêts du capital et ceux du travail sont harmoniques, et c'est un crime que de chercher à dissocier et à exciter l'un contre l'autre les deux principaux facteurs de la prospérité publique ». Et il conclut en disant que la limitation de la durée du travail fait partie de ces revendications « qui n'ont rien de légitime et qui seront funestes à la classe ouvrière » <sup>5</sup>.

C'est bien la seule action syndicale qui eut raison de ces oppositions. « On peut dire sans risque de se tromper que depuis l'intervention de l'Internationale, l'agitation ne connaît pas de repos jusqu'à la loi de 1909. » Mais le rôle joué au parlement fut tout aussi important. Car les manœuvres dilatoires furent nombreuses. Il fallait contourner les commissions d'enquêtes, tantôt chargées d'évaluer l'impact économique, tantôt chargées de minimiser la pénibilité du travail des mineurs, mais ayant toujours pour objectif de gagner du temps... Les débats relatifs à la loi des 8 heures subirent les mêmes procédés. Quand on ne peut ajourner, modifier, inventer quantités d'exceptions et de dérogations, lorsque l'inévitable se produit, les employeurs tentent alors de récupérer par une plus grande intensité du travail ce qui fut cédé en matière de durée du travail. C'est cela aussi l'histoire de la réduction du temps de travail. Un combat du quotidien pour l'obtenir, un combat du quotidien pour ne pas la voir s'évaporer par une trop grande intensité du travail (nous dirions « flexibilité » de nos jours).

<sup>5</sup> J. Neuville, « L'évolution des relations industrielles. Tome 2. La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps. Partie1. Les 12 heures et le glissement vers les 10 heures », p. 276-277, Vie ouvrière asbl, 1981, Bruxelles.

<sup>6</sup> J. Neuville, « L'évolution des relations industrielles. Tome 2. La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps. Partie1. Les 12 heures et le glissement vers les 10 heures », p. 278-279, Vie ouvrière asbl, 1981, Bruxelles.

Le combat des mineurs fut essentiel pour les 9 heures. Il servit aussi de détonateur pour les 8 heures. Une fois acquise la réduction à 9 heures par jour, on assista à partir de 1910 à un vaste mouvement ciblé sur la revendication des 48 heures par semaine. Plus encore que le contexte, ce sont ces actions qui permettent la loi de 1921 : « Cette fois, c'est l'ensemble de la classe ouvrière qui est mobilisée pour obtenir une réduction de temps de travail en faveur de tous les travailleurs. Les huit heures deviennent, dès avant 1914, la revendication clé de l'ensemble des travailleurs. Elle ne se cantonne pas à un secteur ou à une région, mais est posée partout. L'issue de la première guerre mondiale accentue les caractères d'amplitudes et de dynamisme, au point que la loi de 1921 ne sera plus qu'une forme d'entérinement d'un résultat acquis sur le terrain » <sup>7</sup>. Rappelons que, jusqu'en 1921, les « meneurs » sont susceptibles de poursuites au pénal, c'est dire si les combats syndicaux menés avant et juste après la première guerre mondiale furent héroïques. Peu avant, c'est en 1919 que les commissions paritaires sont instituées et esquissent le cadre de la concertation sociale que nous connaissons. Même si les employeurs pratiquèrent longtemps la politique de la chaise vide...

Si le comte ne fut pas suivi en 1909, les opposants à la réduction du temps de travail sont suffisamment puissants que pour mener la vie dure à la grande avancée que fut la loi de 1921. Il fallut de nombreuses actions et manifestations pour défendre cette loi, critiquée de toutes parts et présentée comme la cause de tous les maux économiques de la Belgique par les fédérations patronales, alors que l'économie ne s'était jamais si bien portée. C'est dans ce contexte que le POB augmente sans cesse ses résultats pour devenir le premier parti représenté à la chambre en 1925!

#### De la crise de 1929 aux 40 heures, en attendant les 36 heures!

Puis vint la crise de 1929... Les revendications portant sur la semaine de 40 heures avec maintien du salaire s'effritent. Le POB perd les élections de 1929. Il faudra attendre 1936 et une diminution du chômage pour que les 40 heures redeviennent une revendication de premier plan. A la suite de nombreux mouvements de grève, qui se produisent dans le prolongement de l'arrivée au pouvoir du Front populaire en Espagne et en France, la semaine des 40 heures est instaurée, ainsi que la première semaine de congés payés (pour les entreprises de certains secteurs d'activité et comptant plus de 10 travailleurs). En 1937, les congés sont étendus à tous, y compris pour les entreprises de plus de 5 travailleurs. C'est en 1938 que la première semaine de congés payés est une réalité pour tous les Belges. Comme en matière de durée hebdomadaire, ce sont des entreprises, puis des secteurs, qui sont parvenus à faire tâche d'huile au bénéfice de l'ensemble du monde du travail. C'est en effet dès les années 1920 que des accords d'entreprises introduisent chez nous le principe des congés payés: Minerva (automobile), Bell Telephone, Gevaerts, dans l'industrie métallurgique d'Anvers, chez Solvay à Couillet ou encore dans l'industrie diamantaire.

La revendication des 36 heures/semaine se construisait déjà depuis quelques années. C'est ainsi que dès son congrès de 1932, la CSC votait cette résolution : « Dans la mesure où les progrès techniques et de l'organisation le permettront, la durée du travail devra être réduite le plus tôt possible à 6 heures par jour pour les industries à feu continu et à 36 heures par semaine pour les autres industries, et pour les entreprises commerciales et financières et cela sans abaissement du niveau de vie des travailleurs »<sup>8</sup>. Pendant ce temps-là, ce sont bien les 40 heures qui sont discutées. Il s'agit surtout de répartir le travail disponible. On évoque alors la nécessité d'un roulement entre les travailleurs que

<sup>7</sup> J. Neuville, « L'évolution des relations industrielles. Tome 2. La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps. Partie2. La conquête des 8 heures et la revendication des 40 heures », p. 10, Vie ouvrière asbl, 1981, Bruxelles.

les patrons se doivent d'organiser, au vu de la situation du chômage. Acquise en 1936, la semaine des 40 heures n'est pas pour autant appliquée partout. La loi invitait les secteurs à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Les transpositions furent fort éloignées des objectifs de la loi. Le processus de réalisation des 40 heures a suivi le même processus que celui des 48 heures : une conquête progressive, par l'action dans les entreprises et les secteurs, qui fut favorisée par la loi qui, par elle-même, ne suffisait pas ! Dans les faits, le temps de travail varie en 1937 selon les secteurs entre 35 heures (orfèvrerie) et 45h (papèteries) tandis que les ouvriers de Ford et General Motors d'Anvers étaient déjà aux 40 heures...

#### Les trente glorieuses

Dés 1938, les 40 heures légales sont déjà remises en cause en France par le Gouvernement Daladier qui entend « remettre la France au travail », suivi en août 1939 par le Gouvernement Pierlot (tripartite « d'union nationale ») au nom de la mobilisation, puis par les autorités d'occupation allemande. La seconde guerre mondiale, après l'intermède de la crise de 1929, vient donc interrompre cette marche en avant du progrès social et économique. Même s'il faut noter le projet de pacte social de 1944 qui sera transposé dans les années d'après-guerre pour constituer notre sécurité sociale moderne. Vinrent ensuite les « trente glorieuses »...

Une seconde semaine de congés payés est instaurée en 1954, année de la «Déclaration commune sur la productivité » qui voit employeurs et syndicats s'entendre sur un juste partage des fruits de la productivité en échange d'une reconnaissance de la société capitaliste avec ses rôles établis. Là était le socle du modèle social d'après-guerre.

En matière de temps de travail hebdomadaire, il faut attendre l'accord social de 1955 pour voir le temps de travail fixé à 45 heures. C'est cette année que la CSC entamait, seule, les grèves du samedi, tandis que les sociaux-chrétiens étaient dans l'opposition. La loi de 1936 était bien oubliée. Mais les conventions sectorielles et locales avaient maintenu et même renforcé leurs acquis, si bien que cet accord ne fut, à nouveau, pas une grande avancée. Même si, petit à petit...

Sans être obligatoire, le temps de travail s'organise alors petit à petit sur une semaine de cinq jours. Mais les temps restent difficiles. La Belgique intègre le marché commun en 1958 et les employeurs demandent des sacrifices pour faire face à nos nouvelles obligations européennes (déjà...). Hiver 1960-61, l'opposition syndicale mène à la grande grève, la grève du siècle, en opposition à la loi unique. En matière de temps de travail, il faudra encore attendre 1964 pour que la loi impose les 45 heures. Les acquis de la négociation étaient enfin bétonnés. Les secteurs purent alors poursuivre leurs marches en avant : 43 heures en 1968 dans les fabrications métalliques, 42 heures en 1970, 40 heures en 1972 ! C'est en 1971 que les interlocuteurs sociaux s'engagent à parvenir aux 40 heures, sur base d'une programmation pluriannuelle. En 1975, veille de la première crise pétrolière, les 40 heures étaient quasi partout acquises. La quatrième semaine était également acquise en 1975 (La troisième semaine en 1964. Les doubles pécules furent obtenus généralement dans les années qui suivirent, petit à petit. Plus de trente ans d'attente pour le double pécule couvrant l'entièreté de la quatrième semaine). Le partage des fruits de la productivité s'opérait jusqu'alors par le biais de

<sup>8</sup> J. Neuville, « L'évolution des relations industrielles. Tome 2. La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps. Partie2. La conquête des 8 heures et la revendication des 40 heures », p. 205, Vie ouvrière asbl, 1981, Bruxelles.

hausses de salaires directs, indirects (sécurité sociale) et par le biais de réductions du temps de travail.

Le premier choc pétrolier n'arrête pas, dans un premier temps, les revendications syndicales. La FGTB revendique ainsi à l'occasion de son congrès de 1977 les 36 heures, sans perte de salaire. Il s'agit de favoriser l'emploi supplémentaire. Dans les secteurs, on tente de généraliser les 38 heures ! Mais la crise frappe. La réduction du temps de travail opère un tournant en 1980.

#### Le tournant de 1980 : la compétitivité induit le partage individuel du temps de travail

Dans son monumental ouvrage sur l'histoire contemporaine de l'économie belge, Réginald Savage résume ainsi l'histoire de la réduction du temps de travail : « Au total, la quasi intégralité (près de 90%) de la baisse cumulée 1955-1999 du temps de travail conventionnel s'opère avant le début des années 1980. Pour la durée conventionnelle effective, le développement important du temps partiel après 1980 vient assurer partiellement un relais ou un substitut à cette baisse conventionnelle enrayée, mais ce dans des limites qui restent malgré tout étroites. En terme de durée conventionnelle moyenne (ou corrigée), 80% de la baisse cumulée totale était déjà acquise en 1981 (sur 26 ans), le reste l'étant les 18 années suivantes. »<sup>9</sup>

Dans la longue histoire de la réduction du temps de travail, la rupture intervient au début des années 1980. Malgré les oppositions, les années qui précèdent ce grand tournant sont celles de nouveaux acquis. Après les 45 heures obtenues en 1964, les 40 heures en 1975, on ne comptait s'arrêter là ! Alors que les employeurs se font de plus en plus virulents et bloquent la négociation sociale en 1977 et 1978 (les syndicats bloquent toute demande relative au développement du temps partiel !), en 1979, Paul Vanden Boeynants, formateur du gouvernement Martens, propose un plan visant à la réduction du temps de travail à 36 heures par semaine. L'opposition patronale est vive et les syndicats trouvent que le prix à payer est fort élevé (blocage des salaires au-delà de l'index pendant trois ans)<sup>10</sup>.

Mais en décembre 1981 se constituait le premier gouvernement Martens-Gol. On voyait les libéraux revenir aux affaires, renvoyant les socialistes dans l'opposition. L'histoire sociale belge suivit alors les orientations prises aux États-Unis et en Grande Bretagne et la « Déclaration commune sur la productivité » de 1954 était enterrée. Depuis lors, c'est globalement le temps partiel et les mesures de réductions individuelles et inégales du temps de travail qui se développent.

Il fallut finalement attendre 1999 pour voir le temps de travail réduit à 39 heures (par une loi de 1996 qui étale la mesure dans le temps, même si les 39 heures sont déjà d'application dans la plupart des secteurs), puis 2003 pour que les 38 heures deviennent la nouvelle norme légale. Mais encore une fois, ces avancées légales étaient déjà acquises dans la quasi-totalité des secteurs dont le temps de travail se situait généralement entre 36 et 38 heures/semaine. Il faut aussi souligner que, sous pression syndicale, le ministre socialiste flamand Vandelanotte décide en 1997 la mesure de réduction de cotisations sociales pour encourager la réduction du temps de travail. Plusieurs fois

<sup>9</sup> R. Savage, « Économie belge 1953-2000. Ruptures et mutations », Presses universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve, 2004, p. 333

<sup>10</sup> Collectif sous la direction de M. Jamoulle, « *Le temps de travail, Transformations du droit et des relations collectives du travail* », Crisp, 1997, Bruxelles, p. 255

réformée, cette mesure ne connaîtra pas un grand succès en raison de sa complexité et de sa trop grande conditionnalité, tandis que les aides sont trop peu importantes selon les entreprises (voir cidessous).

Il faut tout de même noter que certains secteurs sont parvenus à poursuivre les avancées collectives, même si ce fut de manière bien plus modeste. Les banques et assurances ou encore le secteur des aides-familiales bruxelloises atteignirent les 35 heures, la grande distribution ou la logistique les 36 heures. Des secteurs ouvriers firent de même. Notons également quelques avancées en matière de fin de carrière, sous des formes originales comme le plan tandem qui permet le passage à mi-temps pour la personne en fin de carrière compensée par l'embauche à temps plein d'un jeune, mesure obtenue par quelques secteurs non-marchand.

De manière générale, le tournant de 1980 fut décisif. Les syndicats prirent la mesure du changement et intégrèrent les nouvelles règles du jeu. Il fallut tout de même l'absence d'accords interprofessionnels entre 1982 et 1986 pour que les employeurs se fassent bien comprendre auprès des syndicats. Désormais, la concertation se ferait selon les règles de la compétitivité. Depuis lors, c'est dans ce contexte difficile que doivent prendre place les revendications relatives à la réduction collective du temps de travail... Malgré l'évolution de la productivité, et parce que ses fruits ne sont plus correctement distribués en faveur du travail, le chômage reste dramatiquement élevé et ne favorise pas le rapport de force. Ce sont donc de nouveaux modes de partage de temps de travail, individualisés, inégaux, qui s'opèrent : le chômage, le temps partiel, l'intérim, ou encore les contrats temporaires qui, tous, explosent !

#### Gouvernement Di Rupo Ier : l'histoire continue...

Depuis la crise économique débutée avec l'effondrement des banques cet été 2008, la tendance est à l'allongement de la durée du temps de travail. La Grèce a ainsi durement montré l'exemple en devant mettre en œuvre de vastes réformes des régimes de retraites pour contenter les « marchés » et la Commission européenne. C'est à présent au tour de l'Italie, du Portugal et de l'Espagne. Même en Suisse, des accords d'entreprises prévoient de revenir aux 43 heures semaine pour faire face à la crise. La France de Sarkozy, élu sur son slogan « travailler plus pour gagner plus », n'avait pas attendu la crise pour remettre en cause la loi des 35 heures en contournant la loi par le biais d'autorisations étendues en matière d'heures supplémentaires.

En Belgique, comme ailleurs en Europe sous l'impulsion de la stratégie de Lisbonne, les attaques contre les systèmes de retraites et de préretraites avaient déjà été lancées dès la fin des années 1990 sous prétexte de crainte du « vieillissement » de la population. La Belgique eut ainsi à subir le « pacte des générations » qui réduisit de manière importante l'accès aux prépensions. Plus tôt, les femmes purent déjà profiter des bienfaits de la lutte contre les discriminations et voyaient l'âge de la pension légale relever, pour atteindre celui des hommes...

Ce premier décembre 2011, la déclaration de politique gouvernementale associe les socialistes, les libéraux et les sociaux-chrétiens. Sous surveillance rapprochée de l'Europe, le gouvernement belge s'engage à mettre en œuvre des mesures d'austérité. L'histoire sociale de notre pays semble opérer un nouveau tournant, et procéder ainsi au « demi-tour »...

En matière de temps de travail, relevons surtout les attaques programmées contre les mesures de réductions individuelles de temps de travail (crédit-temps et interruption volontaire de carrière) et contre les systèmes de prépensions et de pensions anticipées.

La prépension à 58 ans pour carrière longue et métiers lourds portera la carrière minimale à 40 ans. Pour les conventions collectives conclues à partir de janvier 2012, l'âge minimal sera porté à 60 ans. Il est même prévu de porter cet âge minimal à 62 ans, à l'horizon 2020. Les assimilations qui permettent de prendre en compte des périodes d'absence de travail seront « harmonisées ». Comprenez qu'elles seront réduites puisque nous sommes au chapitre des économies... Les prépensions prévues en cas de licenciement collectif d'entreprises reconnues comme étant « en difficulté », actuellement accessibles à 52 ans, permettent souvent d'éviter des bains de sang sociaux. L'âge minimal sera porté à 52 ans en 2012, et progressivement à 55 ans en 2018. Pour les entreprises en restructuration, l'âge minimal dérogatoire sera porté à 55 ans en 2013. La prépension à mi-temps sera supprimée et plus aucun nouvel entrant ne sera accepté dès 2012.

En matière de crédit-temps, il sera réduit à une année de droit au crédit-temps ordinaire. Le régime actuel de crédit-temps à 1/5 sera supprimé. Les possibilités laissées aux secteurs d'étendre le droit seront réduites, voire supprimées. Le crédit-temps de fin de carrière ne pourra débuter qu'à partir de 55 ans et sera soumis à une durée de carrière de 25 ans. A terme, le gouvernement entend mettre en place un « compte carrière individuel » prenant en compte tous les systèmes de crédit-temps, d'interruption de carrière et les autres congés thématiques.

Notons également une diminution de 40% de l'enveloppe prévue en 2013 et 2014 pour assurer la liaison au bien-être des allocations de sécurité sociale. Vu les faibles montants des pensions, nous pouvons craindre que les pensionnés seront de plus en plus nombreux à exiger de pouvoir travailler comme tout le monde, suivant en cela l'exemple canadien dont le gouvernement de droite vient de supprimer l'âge légal de la retraite. <sup>11</sup>

<sup>11</sup> La Libre Belgique: « Le Canada abolit complètement l'âge de la retraite », 16/12/2012.Voir : <a href="http://www.lalibre.be/actu/international/article/707270/le-canada-abolit-completement-l-age-de-la-retraite.html">http://www.lalibre.be/actu/international/article/707270/le-canada-abolit-completement-l-age-de-la-retraite.html</a>

#### 2/ Les diverses formes de réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail des salariés est un fait historique. Mais quelles sont ses modalités? Comment sont-elles fixées? Le temps de travail d'une population donnée fixe le partage de la force de travail fournie par cette population. Les modalités sont multiples, individuelles et inégales ou collectives et solidaires. Depuis le début des années 1980, l'individuel a pris le dessus et ce sont principalement les femmes qui en ont fait les frais. Petit tour d'horizon...

#### 2.1/ Le temps plein : les 38 heures hebdomadaires

Le temps de travail hebdomadaire d'un temps plein est fixé par la loi à 38 heures par semaine. Le temps de travail hebdomadaire fixe la norme la plus utilisée pour évaluer le temps de travail et le comparer. Norme collective, le temps de travail hebdomadaire connaît quelques applications plus favorables selon les secteurs d'activités, voire selon les entreprises. C'est d'ailleurs par contagion des meilleures pratiques locales puis, sectorielles, que la norme la plus favorable est parvenue, historiquement, à s'imposer à tous par la loi. La Belgique n'est pas la France.

#### Quelques principes et définitions de base

Comment s'organise le temps de travail ? Pour le comprendre, il faut avoir à l'esprit la hiérarchie des sources de droits et vérifier ce qui est d'application effective.

- Niveau international : des droits et des chartes qui engagent moralement.

Relevons le pacte international relatif aux droits économiques et sociaux et culturels adopté en 1966 par l'assemblée générale des Nations Unies et entré en vigueur en 1976.

Ce texte prévoit que chaque État prendra des mesures pour « assurer un développement économique, sociale et culturel constant et un plein-emploi productif » (article 6). Le pacte reconnaît « le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : la rémunération qui procure au minimum à tous les travailleurs : un salaire équitable et une rémunération égale (...). Une existence décente pour eux et leur famille (...). Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés ». (Article 7)

- Niveau européen : une charte qui engage et une directive qui s'impose presque à tous.

Outre la charte des droits fondamentaux, adoptée à Nice en 2000, qui prévoit en son article 31 que «Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail, aux périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés », c'est surtout la directive européenne<sup>12</sup> sur le temps de travail qui a des implications concrètes! Celle-ci fixe le cadre que se doivent de respecter les États membres.

Retenons que la directive prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie :

d'une période minimale de repos journalier de onze heures consécutives par 24 heures,

<sup>12</sup> Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

- d'un temps de pause pour un travail journalier supérieur à 6 heures,
- d'une période minimale de 24 heures de repos en moyenne sans interruption suivant chaque période de sept jours et qui se rajoute aux onze heures de repos journalier,
- d'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures y compris les heures supplémentaires,
- d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines.

Les États membres peuvent prévoir des périodes de référence, même si le cadre européen prévoit qu'il s'agit de ne pas dépasser 14 jours pour le repos hebdomadaire, ni 4 mois pour la durée maximale hebdomadaire du travail. La consultation avec les partenaires sociaux est garantie, et des règles plus précises régissent le travail de nuit, les temps de garde, etc. Rappelons la clause d'opting out obtenue par le Royaume Uni qui considérait cette directive comme inapplicable dans son pays. La Belgique doit, quant à elle, respecter ce cadre minimal.

#### - Niveau Belge:

Plusieurs niveaux fixent le cadre du temps de travail. D'abord la loi, ensuite les conventions interprofessionnelles, puis sectorielles, et enfin, d'entreprises. C'est un système en cascade qui voit le niveau inférieur avoir la possibilité de relever les droits prévus par le niveau supérieur, mais en aucun cas de les réduire (sauf si la loi le permet).

Pour les salariés, la loi fixe le cadre légal à 38 heures par semaine ainsi que toute une série de règles relatives aux heures supplémentaires (ou complémentaires pour les temps partiels) et mode de calcul des prestations pour qu'elles soient légales. La loi s'applique à tous les salariés. Même si des dérogations interviennent. Ainsi, les travailleurs du système de Titres-Services et certains travailleurs du secteur de la distribution peuvent, sous condition, ne pas respecter la limite minimal du temps de travail fixée au tiers-temps. De même, suite à la pression des constructeurs automobiles, une loi a permis que la comptabilisation du temps de travail s'opère sur le rythme, pluri-annuel, de production des voitures (cf. système « minus conto »). Les dispositions légales relatives au temps de travail maximum hebdomadaire ne s'appliquent pas non plus au personnel de « direction et de confiance ». Si la loi fixe la limite à 38 heures, la limite effective pour une semaine est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Au-delà commencent les heures supplémentaires.

Pour réduire collectivement le temps de travail au-delà de la loi, les partenaires sociaux peuvent conclure des conventions en différents niveaux. Le premier niveau qui s'impose à tous est le niveau interprofessionnel. Ce sont les conventions conclues dans le cadre du Conseil National du Travail ou les accords interprofessionnels (AIP). Ensuite, c'est dans le cadre des Commissions paritaires que les interlocuteurs sociaux peuvent établir une norme plus avantageuse encore en matière de temps de travail qui devra s'appliquer à tous les travailleurs du secteur. Viennent enfin les conventions d'entreprises. Le règlement de travail incorporera alors ces avantages acquis. Des contrats de travail individuels peuvent évidemment comporter des clauses plus favorables encore.

Un élément important : la réduction du temps de travail par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération (loi du 16 mars 1971, art.28, §3). En conséquence, les salaires horaires des travailleurs payés à l'heure doivent être adaptés : c'est ce que l'on appelle habituellement « la péréquation du salaire ».

Par contre, lorsque la réduction du temps de travail s'opère par convention collective de travail sectorielle non rendue obligatoire ou par convention collective de travail d'entreprise, le maintien de la rémunération n'est pas légalement prévu. Ceci est évidemment à relativiser puisque la loi est une

chose, le rapport de force en est une autre... C'est surtout celui-ci qui déterminera les conditions de la réduction du temps de travail.

Sur cette base, comment le temps de travail peut-il être réduit collectivement ? Au niveau international, la directive européenne pourrait être revue et s'imposer à tous les États membres. Si l'Europe ne peut suivre cette voie, c'est par la loi que la Belgique peut réduire collectivement le temps de travail. Sans ce coup de pouce politique, c'est par le biais des accords interprofessionnels que les syndicats peuvent, en théorie, obtenir la réduction du temps de travail généralisée. Enfin, il revient également aux secteurs de négocier des possibles réductions du temps de travail. Au pied de cette pyramide des droits sociaux, ce sont les entreprises qui peuvent réduire le temps de travail par le biais de la négociation et la conclusion de conventions collectives qui seront retranscrites dans le règlement de travail de l'entreprise. Dans les faits, cela a souvent été le pied de la pyramide qui a impulsé la dynamique, de façon à déstabiliser l'ensemble de manière telle que c'est le niveau supérieur qui généralise l'avancée, jusqu'à ce que celle-ci soit obligatoire pour tous, par la loi.

#### 2.2/ Les sans emplois

Le temps de travail du chômeur ou de l'usager du CPAS est de zéro heure par semaine quand d'autres travaillent cinquante heures par semaine. Le chômage est l'outil principal mais aussi le plus méconnu de partage du temps de travail. Le chômeur est pourtant la première victime d'un monde du travail qui ne partage pas son temps de travail global disponible. Le processus d'exclusion est collectif, la victime directe est un individu. Le chômage est une forme de partage du temps de travail individualisée, inégale, excluante, injuste. En dehors du chômage, la « femme au foyer », ou encore les chômeurs dispensés de contrôle pour « raison familiale ou sociale », mais percevant une allocation très réduite, font également partie de ces « inactifs » dont notre société semble se passer volontiers... Cette histoire-là est plus ancienne. La place des femmes dans l'époque des « trente glorieuses » est plus qu'une ombre projetée sur ce beau tableau.

#### 2.3/ La prépension et la pension

Le temps de travail doit être considéré sur toute l'étendue d'une carrière. Lorsque l'on recule l'âge de la prépension, on augmente le temps de travail d'une carrière moyenne. Lorsque l'on met hypocritement en œuvre l'égalité homme-femme pour porter l'âge de la pension des femmes à 65 ans, on augmente le temps de travail moyen d'une carrière professionnelle des femmes. Les systèmes de pensions légales sont un instrument collectif du partage et de réduction du temps de travail. En fonction de certains secteurs d'activités, vous pourrez bénéficier de conditions plus avantageuses, non sur l'âge de départ de plus en plus contraint par les normes légales fédérales mais sur les montants qui viennent compenser les allocations octroyées par la sécurité sociale. Lorsqu'ils existent, ils permettent plus facilement pour certains salariés de réduire le temps de travail vu la faiblesse des allocations de prépensions légales.

Tableau 5 - Prépension conventionnelle à temps plein, en Belgique

(nombre de bénéficiaires de 50 à 64 ans, moyennes annuelles et pourcentages de la population correspondante)

		nombre de bénéficiaires				en pour cent			
	50 à	55 à	60 ans et	Total	50 à	55 à	60 ans et	Total	
	54 ans	59 ans	plus		54 ans	59 ans	plus		
2004	7.239	42.769	59.861	109.869	1,0	6,5	12,1	5,9	
2005	6.104	43.343	59.571	109.018	0,9	6,4	11,7	5,7	
2006	4.778	42.477	63.814	111.069	0,7	6,3	11,5	5,7	
2007	3.577	40.384	69.657	113.618	0,5	6,0	11,8	5,7	
2008	3.024	39.062	73.261	115.347	0,4	5,7	11,9	5,6	
2009	2.708	37.489	77.331	117.529	0,4	5,4	12,2	5,6	
2010	2.388	36.714	81.220	120.322	0,3	5,2	12,5	5,7	

Sources: ONEM, DGSIE.

Cette diminution des prépensions pour les moins de 60 ans, probablement l'effet du « pacte des générations », est à mettre en parallèle avec la diminution du chômage des âgés et l'augmentation des maladies-invalidités des âgés. Le même rapport du CSE de 2011 éditait ce tableau révélateur quand on le lie au précédent!

Tableau 9 - Invalidité (situation au 31 décembre)

	2007	2008	2009	2010
	2007	. 2000	. 2003	
Nombre de cas en invalid	dité, régime salariés			
moins de 50 ans	91.494	95.442	99.988	104.697
50 à 54 ans	44.376	46.119	48.177	50.560
55 à 59 ans	49.371	50.767	52.850	56.042
60 à 64 ans	38.168	39.465	43.755	46.064
plus de 64 ans	275	330	539	572
Total	223.684	232.153	245.209	257.935
dont: 50 à 64 ans	131.915	136.381	144.782	152.666

Rappelons que le système de pension belge se caractérise surtout par le très faible taux de remplacement des pensions et fait partie des mauvais élèves européens en la matière.

<sup>13</sup> Cf. Rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi, 2011, p. 145.

#### 2.4/ Les congés payés et jours fériés

Sur base annuelle, le temps de travail mis à disposition de l'employeur est réduit des jours de congés et des jours fériés. Notre année de travail n'est réduite que des vingt jours de congés légaux assortis de dix jours fériés. La première semaine de congés payés date de 1936. La deuxième date de 1957, la troisième de 1965 et la quatrième de 1975! Plus de 35 ans sans augmentation de jours de congés payés. Ici aussi, cette réduction du temps de travail est collective et semi-collective lorsque certains secteurs octroient des jours de congés supplémentaires. Les inégalités sont grandes en matière de congés, entre bas et hauts salaires, entre secteurs, entre entreprises. Congés d'ancienneté, fermeture collective « offerte » durant les fêtes, octroi du jour de la communauté française ou flamande, jours de congés de printemps ou d'automne, augmentation annuelle des jours de congés sur base conventionnelle ou contractuelle sont autant de pratiques qui aboutissent à une grande disparité en la matière. Des 20 jours habituels aux 25 jours de la plupart des secteurs non-marchand, en passant par les secteurs qui, passés aux 35 heures en échange d'une annualisation du temps de travail, bénéficient de plus de 35 jours de congé, comme dans certaines entreprises des banques et assurances.

#### 2.5/ Le temps-partiel : la réduction individuelle qui pèse surtout sur les femmes !

Le plus souvent imposé, il réduit les revenus et impose souvent des horaires variables de sorte que le travailleur est en permanence à la disponibilité de son employeur. Principale mesure de réduction du temps de travail après le chômage et la retraite, le temps partiel est un outil individuel de réduction du temps de travail subi principalement par les femmes. Cet outil de flexibilisation a décollé au début des années 1980, sous l'impulsion politique qui développa même un complément chômage important pour les temps partiels. Une fois le temps partiel bien établi, le complément de chômage n'a cessé de diminué. 14

L'évolution se poursuit. En 1998, 20% de la population active était employée à temps partiel, 43% des femmes et 6,2% des hommes. En 2004, 25,4% de la population était active à temps partiel. 49,2% des femmes, 9,8% des hommes, à présent davantage touchés par cette précarité. Mais ce sont bien les femmes qui sont doublement victimes de cette situation.

« L'Institut pour le développement durable a mis en évidence que : la proportion de femmes exerçant à temps partiel est d'autant plus importante que le secteur est un secteur à faibles salaires ; le temps de travail moyen des femmes travaillant à temps partiel est d'autant plus faible que le secteur est un secteur à faibles salaires. Double discrimination donc. Par exemple, une femme salariée à temps partiel dans le secteur de l'énergie travaillera plus d'heures (environ 30h/semaine) que la moyenne pour un salaire horaire supérieur de 44% à la moyenne et une salariée à temps partiel dans le secteur de l'Horeca travaillera moins d'heures (environ 20h/semaine) pour un salaire horaire inférieur de 40% à la moyenne »<sup>15</sup>

15 Ph. Defeyt, « Indicateurs de précarité sur le marché du travail », Institut pour un développement durable, août 2010. Voir : <a href="https://www.iddweb.eu/docs/PrecTrav.pdf">www.iddweb.eu/docs/PrecTrav.pdf</a>

<sup>14</sup> Voir les travaux du CSCE sur la réforme de l'Allocation de Garantie de Revenu. www.asbl-csce.be

Les femmes sont les principales victimes d'une réduction individuelle du temps de travail. Ce sont les secteurs d'activités davantage occupés par des femmes qui utilisent le temps partiel et les horaires variables. Ce sont souvent ces mêmes secteurs qui sont dotés de peu d'avantages sociaux en termes de rémunération ou de congés. Revendiquer la réduction collective du temps de travail vise d'une part à réduire la réduction individuelle, -et donc le temps partiel-, il vise d'autre part à relever la rémunération des temps partiels. C'est ainsi que réduire la norme légale de 38h à 32h aurait pour effet de voir la situation des temps partiels (19h) considérablement améliorée puisque, toute chose égale par ailleurs, leurs salaires horaires seraient fortement augmentés. Le mi-temps deviendrait un quasi ¾ temps! La mise en œuvre de la mesure des 35h en France a coïncidé avec un léger recul du temps partiel en France (17,2% de l'emploi total à temps partiel en janvier 1999, 16,4% en mars 2001). Alors que partout ailleurs le temps partiel augmentait, cette avancée n'est pas à minorer. Qu'adviendrait-il du temps partiel si une vaste réduction collective du temps de travail, sans toutes les dérogations prévues par les conventions françaises, était mise en œuvre en Belgique ?

#### 2.6/ Le CDD, l'intérim et les contrats temporaires

Ces petits contrats sont également un outil de flexibilité individuelle. Moyens d'ajuster au mieux la force de travail aux besoins de productivité de l'entreprise, les contrats temporaires sont une forme de partage du temps de travail individualisé et inégal. Selon l'enquête sur les forces de travail de 1999, près de 10% de l'emploi du secteur privé étaient non-permanents.

#### 2.7/ Les crédit-temps, congés parentaux et les pauses-carrières

Contre une allocation versée par la sécurité sociale, le travailleur peut réduire son temps de travail par le biais du crédit-temps, du congé parental, du congé octroyé lors d'une naissance, ou même sous forme de congés sans soldes, s'octroyer une pause-carrière en accord avec son employeur. Il faut surtout ici relever le succès du crédit-temps. La réduction du temps de travail peut s'opérer sur un temps plein, à mi-temps ou à 4/5 temps. L'allocation et la durée varieront en fonction. Mesure individuelle financée par la collectivité, le crédit-temps bénéfice parfois de conditions plus avantageuses et de mises en œuvre collectives par le biais d'accords sectoriels et d'entreprises. Son succès très important atteste du besoin de réduire son temps de travail.

Le rapport annuel de l'ONEm donne toute la mesure du succès de ces mesures, et de ses inégalités de genre<sup>16</sup>. Le congé parental reste une affaire de femmes. Ce que ce tableau ne dit pas, ce sont les inégalités induites par les accords sectoriels. Il apparaît ainsi que le crédit-temps de certains secteurs (chimie, pétrole, métal, banque et assurance, etc.), mieux couverts syndicalement et composés davantage d'hommes, bénéficient de conditions plus avantageuses qui permettent de compenser la faible allocation de chômage. Le résultat est direct en matière d'inégalité. Être femme, dans un secteur peu couvert, ne donne pas les mêmes possibilités et droits au crédit-temps qu'être homme, dans un secteur mieux couvert syndicalement... C'est ainsi que les réductions de prestations sont plus souvent des réductions utilisées dans le cadre de politiques de fin de carrière négociées par les

<sup>16</sup> ONEm, « *Rapport annuel* », 2010. Disponible en ligne via : <a href="http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?">http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?</a>
<a href="mailto:Language=FR&Path=D">Language=FR&Path=D</a> stat/&ltems=3

organisations syndicales, pour les hommes, quand les femmes utilisent davantage ces mesures pour des questions liées aux charges de ménage et de famille.

TABLEAU 3.A.3

Evolution historique (2000 - 2010) des travailleurs aménageant leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM (groupe 3)

		Interruption de carrière Crédit-temps					
				Congé parental,			
	Prépension	Interruption	Réduction des	soins palliatifs et	Interruption	Réduction	
	à mi-temps	complète	prestations	assistance médicale	complète	des prestations	Total
Hommes							
2000	889	4 064	10 278	676	0	0	15 908
2001	970	4 611	13 153	941	0	0	19 674
2002	968	2 853	13 143	1 500	1 837	7 031	27 331
2003	861	1 335	12 975	3 068	3 492	17 906	39 636
2004	746	1 691	13 023	4 466	3 754	24 677	48 357
2005	692	2 671	14 487	5 728	3 754	30 279	57 610
2006	627	2 800	15 728	7 212	3 433	34 372	64 173
2007	562	2 638	16 684	8 479	3 052	37 920	69 336
2008	505	2 383	17 709	10 008	2 640	41 290	74 534
2009	479	1 676	18 214	13 380	2 226	46 256	82 230
2010	501	1 309	18 584	16 467	2 056	47 813	86 729
Femmes							
2000	203	17 722	55 689	8 864	0	0	82 478
2001	244	18 752	64 419	10 118	0	0	93 533
2002	230	13 406	64 075	12 555	4 800	9 497	104 563
2003	212	7 131	58 464	19 157	9 403	23 655	118 020
2004	180	6 661	54 489	22 993	9 456	35 201	128 980
2005	181	6 344	50 810	25 794	9 130	45 853	138 111
2006	155	6 059	47 738	29 259	8 835	55 524	147 570
2007	140	5 809	46 650	31 391	8 400	62 295	154 685
2008	112	5 645	46 649	34 428	7 692	67 236	161 762
2009	103	5 353	47 006	39 054	6 781	72 483	170 781
2010	124	5 017	47 299	44 581	6 341	76 109	179 471
Total							
2000	1 092	21 787	65 968	9 540	0	0	98 386
2001	1 214	23 363	77 571	11 060	0	0	113 207
2002	1 198	16 259	77 218	14 055	6 638	16 528	131 895
2003	1 073	8 466	71 438	22 225	12 894	41 560	157 657
2004	926	8 352	67 512	27 459	13 210	59 878	177 337
2005	873	9 014	65 296	31 522	12 884	76 131	195 721
2006	782	8 859	63 466	36 471	12 268	89 896	211 743
2007	702	8 447	63 335	39 870	11 452	100 216	224 021
2008	617	8 028	64 358	44 436	10 332	108 526	236 296
2009	582	7 029	65 220	52 434	9 006	118 740	253 011
2010	624	6 326	65 882	61 048	8 397	123 922	266 199

#### 2.8/ Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, déclarées ou non, agissent dans le partage du temps de travail. Surrémunérées, elles sont progressivement plus avantageuses pour l'employeur et le travailleur. Tous les travailleurs sont donc encouragés par les pouvoirs publics à prester des heures supplémentaires. Contournement de la norme légale des 38 heures, les heures supplémentaires sont une augmentation légale du temps de travail, individuelle, inégale.

Les heures supplémentaires non déclarées sont soit le fait de la pression de l'employeur (qui pratique donc le travail au noir), soit le fait du travailleur lui-même (processus de servitude volontaire, réel épanouissement dans son travail, ou nécessité d'élever ainsi son maigre revenu...). Inégales et

individuelles, les heures de travail non déclarées, supplémentaires ou non, sont une forme de répartition du travail disponible.

#### Heures supplémentaires hebdomadaires non récupérées

		Nombre	Nombre
		d'heures	d'heures
		supplémentaires	supplémentaires
		payées	non-payées
BELGIQUE	Н	10,6	12,0
	F	7,6	10,0
	Т	9.5	11.1

Source: EUROSTAT, DGSIE, Enquête sur les forces de travail, 2009

Autre moyen de relativiser la norme des 38 heures/semaine : les chiffres de l'OCDE sur la réalité des prestations d'heures de travail hebdomadaires. En 2009, 1.620.000 salariés du secteur privé prestaient entre 35 et 39 heures par semaine, 916.000 presteraient plus de 40 heures par semaine... <sup>17</sup> Ajoutons que le dépassement de la norme légale des heures supplémentaires est une réalité méconnue, mais bien réelle selon les services juridiques des organisations syndicales.

#### 2.9/ La définition d'une semaine

Sur base hebdomadaire, le nombre de jours de travail obligatoire pour le temps-plein varie. Il peut être de cinq ou six jours semaine. Ce sont plus souvent les secteurs à faible qualification qui imposent le plus facilement les contrats de six jours semaine. Le week end de deux jours n'est donc pas encore une règle générale. La réduction de la semaine de travail à six jours par semaine maximum date de 1905. Rien de nouveau au niveau interprofessionnel depuis lors... Pourtant, une semaine de six jours a également un impact sur le partage du temps de travail. Tout le monde s'accorde, en effet, à dire qu'une réduction légère du temps de travail sur une journée n'a que peu d'effet sur la productivité, tandis qu'une journée supplémentaire offre comparativement plus de productivité pour l'employeur. Elle est d'ailleurs souvent utilisée dans les secteurs à faible productivité, dans les secteurs des services aux personnes, dans la distribution, ou dans les petits secteurs « ouvriers », comme outil de flexibilité.

#### 2.10/ Les mesures de réductions du temps de travail financées par la sécurité sociale

En échange de réductions de cotisations sociales octroyées à l'entreprise pour une durée déterminée, la sécurité sociale facilite les accords collectifs sectoriels et d'entreprises qui viseraient à diminuer le temps de travail hebdomadaire de une à six heures par semaine. Plus la réduction est grande, plus le « cadeau » le sera également. (Voir également ci-dessus l'introduction aux mesures « Vandelanotte » dans le chapitre présentant l'histoire de la réduction du temps de travail)

<sup>17</sup> Voir <a href="http://stats.oecd.org/index.aspx?lang=fr">http://stats.oecd.org/index.aspx?lang=fr</a>

#### L'aide à la réduction collective du temps de travail :

Les cotisations patronales que votre employeur doit payer à l'ONSS par trimestre sont réduites trimestriellement de 400 EUR. Le nombre de trimestres pendant lesquels votre employeur bénéficie de l'avantage s'établit comme suit :

si vous travaillez 37 heures ou moins 8 trimestres. par semaine Si vous travaillez 36 heures ou moins par semaine 12 trimestres. Si vous travaillez 35 heures par semaine : 16 trimestres.

Si vous travaillez selon la formule de la semaine de 4 jours : 4 trimestres.

Si les deux formules sont introduites, votre employeur bénéficie d'une réduction de 1000,00 EUR au cours des 4 premiers trimestres.

Néanmoins, la mesure ne semble pas bénéficier des mêmes attraits pécuniaires que le chômage économique ou que le crédit-temps. Elle est d'ailleurs essentiellement mise en œuvre dans le cadre de négociations de restructuration... Le dernier rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi fait une synthèse des diverses mesures de réductions du temps de travail utilisées dans le cadre de la concertation sociale pour faire face aux impératifs économiques de crise. Ces mesures ont, en effet, bénéficié, le temps de la crise, d'avantages complémentaires. La voici in extenso (Cf. encadré cidessous). Elle démontre combien la réduction du temps de travail, collective, qualifiée ici d'adaptation temporaire de crise de la durée du travail est reléguée au profit de mesures plus discutables que sont le chômage économique et le crédit-temps. Les organisations syndicales avaient fortement dénoncé ces dispositions de crise qui favorisaient trop le chômage économique (étendu de facto aux employés) et ne soutenaient pas assez –financièrement- les mesures de réductions collective du temps de travail<sup>18</sup>. Les faits leur ont donné raison.

#### « Systèmes de réduction de la durée du travail en Belgique

Le droit du travail en Belgique offre de longue date aux entreprises la possibilité de recourir au chômage temporaire. Plusieurs motifs sont prévus, pour lesquels différents dispositifs sont applicables. La forme la plus répandue est le chômage temporaire pour des raisons économiques.

<sup>18</sup> Sur l'explication des mesures de crise, voir par exemple le magazine « Expresso » du SETCA-BBTK de mai 2010 « Mesures gouvernementales de crise : et maintenant, du concret ! » <a href="http://www.setca.org/Downloads/Documents/Expresso">http://www.setca.org/Downloads/Documents/Expresso</a> mesures crise web.pdf

Sur les réactions dénonçant le faible investissement dans la mesure de réduction du temps de travail, voir le communiqué de presse du front commun CNE-SETCA du 21 avril 2009 : «Propositions du gouvernement sur le chômage économique des Employés: insuffisantes et inacceptables ». Disponible en ligne via : <a href="http://www.setca.org/News/Pages/PropositionsdugouvernementsurleChomageconomique.aspx">http://www.setca.org/News/Pages/PropositionsdugouvernementsurleChomageconomique.aspx</a> Voir également le site du front commun syndical CNE-SETCA : <a href="http://www.votrecontratendanger.be">www.votrecontratendanger.be</a>

Si le volume de travail ne peut provisoirement pas être maintenu, en raison par exemple d'une baisse du carnet de commandes, le contrat de travail des salariés peut être suspendu partiellement ou totalement durant une certaine période. Ce dispositif ne concerne que les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée mais, dans le cadre du plan de relance, il a été étendu, à partir du 1er janvier 2009, aux travailleurs temporaires, dont les intérimaires. Au printemps 2009, un système comparable, le "régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail", a été mis en place pour les employés.

Parallèlement, deux autres dispositifs ont été créés pour permettre des réductions individuelles ou collectives de la durée du travail. Le "crédit-temps de crise" a pour objet une diminution individuelle et temporaire des prestations. L'"adaptation temporaire de crise de la durée du travail" consiste en une baisse du temps de travail s'appliquant à l'ensemble des travailleurs d'une entreprise ou à une catégorie spécifique d'entre eux. Ces mesures relatives au chômage temporaire des employés ont été prolongées en différentes phases jusqu'à la fin de 2011.

Le nombre de bénéficiaires du chômage temporaire pour raisons économiques s'est accru depuis la fin de 2008, atteignant un sommet au premier semestre de 2009. Il touchait alors quelque 200.000 ouvriers, soit plus du double d'avant la crise. La majorité des travailleurs concernés se trouvaient en Flandre et en Wallonie, en raison de la structure économique de ces régions. Parallèlement à la reprise de l'activité, leur nombre a diminué progressivement. Au quatrième trimestre de 2010, environ 100.000 travailleurs étaient recensés sous ce statut. L'augmentation observée à la fin de 2010 et au début de 2011 du nombre total de bénéficiaires d'allocations de chômage temporaire, tous régimes confondus, pour lequel l'on dispose de statistiques plus récentes, était imputable aux mauvaises conditions climatiques. Ces développements laissent à penser que le chômage temporaire pour raisons économiques a continué de baisser pour se rapprocher du niveau atteint avant la grande récession.

Le régime similaire applicable aux employés lancé à la mi-2009 a été moins utilisé. À son niveau maximum, au début de 2010, environ 8.000 personnes étaient concernées. Depuis, leur nombre a sans cesse reculé, pour n'être plus que de 1.400 au premier trimestre de 2011. Le crédit-temps de crise a été moins utilisé encore, avec un maximum de 2.600 bénéficiaires au quatrième trimestre de 2009. Il ne concernait déjà plus que quelque 200 travailleurs au premier trimestre de 2011. Il faut cependant préciser que le recours au régime ordinaire du crédit-temps avait fortement augmenté dès le début de la crise et qu'il continue de progresser depuis. Le nombre de travailleurs ayant opté pour ce régime afin de réduire leurs prestations est en effet passé de 107.000 au début de 2008 à 120.000 à la fin de 2009 et à 126.000 au début de 2011.

Au plus haut, c'est-à-dire au dernier trimestre de 2009, l'adaptation temporaire de crise de la durée du travail a permis une réduction collective du temps de travail pour près de 2.000 personnes. Comme pour les autres mesures temporaires de crise, le nombre de bénéficiaires a sensiblement diminué dans le courant de 2010: ils n'étaient plus que 200 au quatrième trimestre. »<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Conseil Supérieur de l'Emploi, « Rapport annuel 2011 », juin 2011, pp. 30-32.

Semi-collective, cette mesure est un instrument de partage et de réduction du travail qui a néanmoins fait ses preuves dans quelques entreprises ayant ainsi évité les licenciements collectifs.

#### 2.11/ La mesure du temps de travail

Qu'est-ce que le temps de travail ? La discussion autour du sandwich du midi avec le collègue sur l'organisation du travail sera du temps libre. Un « repas d'affaires » assorti de cocktails entre dirigeants et cadres ou une journée de conférence sera du temps de travail. Certains mesurent le temps de travail, d'autres ne sont pas soumis à cette mesure et, soit, sont potentiellement soumis à des horaires de travail plus élevés que ce qui est prévu contractuellement (sans possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires par exemple), soit, bénéficient de plus de largesses, pour aller chez son docteur, faire une petite course, aller chercher son enfant plus tôt à l'école.

Ces diverses modalités de comptabilisation du temps de travail sont le plus souvent organisées dans le cadre de l'entreprise mais avec de très grandes inégalités. Ici aussi, il semble que les inégalités soient cumulatives. Les faibles salaires ont généralement moins de liberté dans l'appréciation de la bonne exécution de leur temps de travail... Ils sont généralement davantage soumis à la « pointeuse ». Les plus hauts revenus considèrent, a contrario, que la pointeuse ne les concerne pas et réduirait le prestige de leurs statuts. Ils payent ce besoin de différentiation par un nombre important de prestations d'heures supplémentaires non payées comme le dénoncent fréquemment les organisations syndicales des cadres de la CSC (CNE et LBC) et de la FGTB (SETCA).

#### 2.12/ La durée des études et l'obligation scolaire

L'allongement de la durée des études induit une arrivée plus tardive sur le « marché du travail ». Il impacte le partage global du travail. Notons surtout que l'âge de l'arrivée sur le marché du travail dû à l'augmentation de la durée des études n'est pas pris en compte pour calculer l'âge de la pension et de la prépension. La durée de carrière minimale est en effet trop élevée que pour véritablement en tenir compte. Le gouvernement Di Rupo prévoit même un allongement de cette durée de carrière minimale: 40 ans pour les prépensions, soit une carrière ininterrompue commencée à 22 ans qui suppose une prépension à 62 ans... Inégale et individuelle, la durée des études n'est évidemment pas commune pour tous.

La durée des études est également fortement influencée par l'âge de la scolarité obligatoire. Cette limite fut également le fruit d'une conquête du mouvement ouvrier. Autant pour le bien-être des enfants que pour renvoyer les enfants sur les bancs de l'école, et les mettre ainsi loin des ateliers où ils entraient en concurrence avec les adultes, et contribuaient à miner le rapport de force salarial... La scolarité obligatoire vaut actuellement pour l'enseignement primaire et secondaire, pour les enfants de 6 à 18 ans, avec des dérogations croissantes et souvent remises en débat pour les 15-18 ans, sous motif de favoriser la formation par le travail.

Ce n'est qu'en 1914 qu'intervient l'obligation de l'instruction pour les enfants de 6 à 14 ans. C'est celle-ci qui permit véritablement la fin du travail des jeunes enfants et non la première loi de 1889 qui a surtout renvoyé les enfants vers les secteurs moins contrôlés, car non considérés comme dangereux

pour les enfants : l'agriculture, les entreprises familiales, le travail à domicile, les cafés et restaurants, les ateliers qui n'utilisent pas de machines à moteurs mécaniques, etc. 20
20 F. Loriaux, « Le travail des enfants, hier et aujourd'hui », Carhop. Voir : http://www.carhop.be/art18.pdf

#### 3/ Temps de travail, salaires et profits

Le temps de travail est un élément central du conflit qui oppose le travail au capital dans le système économique capitaliste. La recherche de profits par l'actionnaire impose le salariat qui s'exerce dans le lieu de création de plus-value qu'est l'entreprise. Les conditions du salariat sont nécessairement en conflit avec le cadre même dans lequel le travail s'inscrit - l'entreprise- dont le but premier est la création de plus-value pour l'actionnaire. L'appétit de profits ne connait pas de limites. C'est le moteur du capitalisme. Grandir ou disparaitre.

#### 3.1/ Limites du profit et objectif de la croissance

Dans la relation conflictuelle entre travail et capital, les conditions dans lesquelles s'exerce ce travail est la principale limite à la croissance de profit. Marx estime même que « le maximum des profits n'est donc limité que par le minimum physiologique de salaire et le maximum physiologique de la journée de travail. Il est clair qu'entre ces deux limites du taux maximum de profit, il y a place pour une échelle de variables possibles. Son degré réel n'est déterminé que par la lutte incessante entre le Capital et le Travail »21. Et il ajoute que « la tendance générale de la production capitaliste n'est pas d'élever les salaires moyens mais de les abaisser, c'est-à-dire de ramener plus ou moins la valeur du travail à sa limite la plus basse »22. Loin des écrits marxistes, il suffit de lire les penseurs libéraux qui inspirent les politiques européennes de l'emploi pour confirmer la pensée de Marx. C'est ainsi que pour Friedrich Hayek, « le chômage est la conséquence directe du fait que les salaires sont trop élevés »<sup>23</sup>. Le penseur ultralibéral estime que le capital est la source de la croissance économique, que les conditions de croissance du profit déterminent les possibilités de création d'emploi. Enfin, ce sont les individus trop gourmands (et trop gâtés par les allocations de chômage et systèmes de protection sociale) qui ne souhaitent pas travailler et sont la cause du chômage. Il s'agit donc pour le monde du travail d'accepter les salaires les plus bas possibles pour assurer le plein-emploi, et pour les systèmes de protection sociale de laisser les sans emplois sans ressources pour s'assurer qu'ils cherchent effectivement un emploi tel que souhaité par Hayek, c'est-à-dire avec un salaire le plus faible possible.

Pourtant, les penseurs historiques du libéralisme donnaient des perspectives plus nobles à la croissance économique que la pauvreté pour tous. Ainsi, Adam Smith lui-même estimait que « l'État vraiment opulent est celui dans lequel l'abondance est aisément accessible ou dans lequel une faible quantité de travail est capable de procurer à chaque homme une grande abondance de toutes les nécessités et de tous les agréments de la vie »<sup>24</sup>. Il semble que ceux qui aujourd'hui s'en inspirent aient oublié l'enseignement du premier des libéraux. Avec l'évolution des connaissances et de la productivité, la réelle abondance serait une société libérée autant que possible du travail contraint, du travail salarié. 250 ans plus tard, on peut s'étonner que les richesses colossales créées chaque année ne suffisent pas à réduire la norme collective du temps de travail. D'autant que, année après

<sup>21</sup> K. Marx, « Salaires, prix et profits », le temps des cerises, , 2006, p. 77

<sup>22</sup> Idem

<sup>23</sup> F. Hayek, « La constitution de la liberté », Litec, Paris, 1994, p. 300

<sup>24</sup> A. Smith, « Adam Smith as student and professor », 1937, (1760), Glasgow.

année, la même durée de travail produit davantage de richesses. Mais si elles ne servent pas la réduction du temps travail et la création d'emplois pour tous, où vont ces nouvelles richesses ?

#### 3.2/ Temps de travail et partage de la valeur ajoutée

Pour le comprendre il faut rappeler le lien entre temps de travail et coût du travail. Pour évaluer le coût du travail, on ne mesure pas le nombre de biens produits comme au temps des artisans payés à la pièce. Avec le salariat, c'est le temps de travail que l'individu loue à son employeur. Le premier élément de conflit porte donc sur le coût du temps mis à disposition de son employeur. Toujours trop élevé pour l'employeur, toujours trop bas pour le salarié. Ce travail n'est pas gratuit car il permet la création de biens et services qui, par leurs ventes, créeront de la richesse. Une fois tous les coûts de production payés par l'entreprise, il s'agit alors de partager la plus-value. L'actionnaire estimera qu'elle lui revient de droit sous la forme de dividendes. Le travailleur estimera que cette plus-value doit être partagée et qu'une part lui est due.

Il existe plusieurs manières de partager cette plus-value en faveur du travail. D'une part, le prix de la location du travailleur peut être revu à la hausse. Le salaire sera alors augmenté. D'autre part, les travailleurs peuvent considérer que la plus-value peut contribuer à assurer des services collectifs et une sécurité sociale. C'est ainsi que s'est constituée, au fil des ans, une sécurité sociale. Non par le biais d'impôts nouveaux sur le salaire mais par le biais d'une affectation d'une part de la plus-value vers une caisse commune de sécurité sociale. La troisième manière d'affecter la plus-value au bénéfice des travailleurs est de diminuer le temps de travail. En diminuant le temps de travail, on augmente le coût horaire de la location du travail pour l'entreprise. Pour exécuter les mêmes tâches, elle devra même pour partie embaucher d'autres personnes pour compenser cette diminution. La réduction du temps de travail a donc un coût. Elle s'est historiquement opérée dans le cadre du partage de la plus-value. Revendiquer la réduction du temps de travail équivaut donc pour l'employeur à une augmentation de ses coûts salariaux par unité de bien ou de service produits. Pour une unité de temps réduite et un salaire maintenu, il en résultera une production de biens ou de services diminuée d'autant. En réalité, la réduction du temps de travail vient plutôt compenser aprèscoup l'évolution de la productivité. Plus qu'un coût supplémentaire pour l'entreprise, elle est donc un moyen important de transférer une part de la plus-value au bénéfice du travail et du maintien de l'emploi. Ne pas procéder au partage de la valeur ajoutée par une réduction du temps de travail implique, mécaniquement, à population constante, une hausse du chômage.

Cette bataille que l'on peut qualifier de lutte des classes est également la cause de la concentration du capital qui, pour continuer à préserver ses hausses de profits, trouvera des moyens de garantir la production, à moindre frais, sans l'« Homme » s'il le faut (ou avec d'autres, moins exigeants).

#### 3.3/ Mécanismes de reproduction du capital

Alain Bihr distingue ainsi deux types de reproduction du capital. La reproduction simple qui voit les revenus du capital servir la jouissance immédiate du rentier, et la reproduction élargie qui vise davantage l'accumulation pour elle-même. Selon lui, « ce qui contraint fondamentalement le capital en général à passer de la reproduction simple à la reproduction élargie, c'est son rapport

contradictoire au travail. Plus exactement, c'est là sa seule manière de répliquer à la résistance et à la lutte des travailleurs contre leur exploitation : à la lutte pour la réduction de la durée (journalière, hebdomadaire, annuelle, etc.) du travail ; à leur lutte enfin pour une hausse des salaires réels (pour un élargissement et un enrichissement de leur norme sociale de consommation). En effet, à cette lutte, le capital ne peut réagir que par une transformation du procès de production visant à une exploitation plus intensive, à une subordination plus étroite et à une appropriation plus complète de la force de travail dans son usage productif, dans le but en définitive d'augmenter la productivité moyenne du travail social, seul moyen capitaliste de contrer la réduction de la durée du travail et l'augmentation des salaires réels. »<sup>25</sup>

Mais si le capital parvient ainsi à gagner la lutte des classes, elle ne fait que repousser le problème. Très rapidement s'opère un déséquilibre entre la part de la plus-value payée (salaire) et la part non payée (dividende) d'où résultent les crises périodiques de surproduction : il y a trop de capital, trop de production, trop peu de salaires, trop peu de consommation. L'ouverture de nouveaux marchés -géographiques ou par le biais de secteurs jusqu'ici non régis par les règles du capital, comme les services publics-, l'inclusion du travail autonome, privé, non-marchand dans la sphère du travail marchand -dans le secteur des services aux personnes par exemple-, est bien souvent la seule opportunité de dépasser ces crises (Voir l'encadré ci-dessous). En définitive, « l'universalisation du procès immédiat de reproduction du capital répond également à une stratégie de fuite en avant, permettant de déplacer sinon de dépasser ses contradictions internes. »<sup>26</sup>

## Préserver la sphère autonome et partager le travail qualifié : un enjeu de pouvoir et de cohésion sociale

Outre qu'elle permet un plus juste partage des richesses en faveur du monde du travail, André Gorz attribue deux objectifs à la réduction collective du temps de travail : « La réduction généralisée de la durée du travail correspond à un choix de société par ses deux objectifs inséparables : que tout le monde travaille de moins en moins afin que tout le monde puisse travailler et développer hors de son travail les potentialités personnelles qui ne trouvent pas à s'épanouir dans celui-ci ; qu'une proportion beaucoup plus importante de la population puisse accéder à des tâches professionnelles qualifiées, complexes, créatrices, responsables, permettant d'évoluer, et de se renouveler continuellement. »<sup>27</sup>

Plein-emploi, cohésion sociale et développement du travail « autonome » s'ajoutent donc à l'objectif primordial de la juste distribution des gains de productivité. Ce qui est ici mis en évidence est la question du pouvoir. La réduction du temps de travail partage le pouvoir, réduit la constitution d'une « société en sablier »<sup>28</sup> avec, d'une part, une élite qui s'accapare les métiers

<sup>25</sup> A. Bihr, « La préhistoire du capital. Le devenir-monde du capitalisme » Tome 1, Cahiers libres, Éditions Page deux. Lausanne, 2006, p. 29

<sup>26</sup> A. Bihr, « La préhistoire du capital. Le devenir-monde du capitalisme » Tome 1, Cahiers libres, Éditions Page deux. Lausanne, 2006, p. 31

<sup>27</sup> A. Gorz, « Métamorphoses du travail. Quête de sens. Critique de la raison économique. » p. 235, Galilée, 1988

productifs et valorisants, et, de l'autre, une masse d'individus devant se contenter du chômage et des petits boulots d'exécution, bien souvent nés de la marchandisation de la sphère autonome. La réduction du temps de travail doit donc également servir, selon Gorz, à éviter la reconstruction d'une classe servile favorisant la productivité de l'élite, qui en accaparerait les fruits. A cet égard, l'évolution actuelle des services domestiques est troublante. C'est dans ces secteurs d'activité que les emplois se créent depuis plusieurs années, suivant le modèle américain. Mais le modèle est plus ancien. Il date de la période phare du libéralisme le plus pur. « Il y a un parallèle frappant avec l'évolution qui s'est produite au siècle dernier quand, par suite de la concentration agraire et de la mécanisation de l'industrie textile, des millions de chômeurs et de chômeuses se sont fait embaucher comme domestiques : les serviteurs personnels et domestiques ont représentés 14% de la population active britannique entre 1851 et 1911 ».<sup>29</sup>

#### 3.4/ La main invisible et ses effets

La main invisible et ses vertus supposées n'existe pas, et les conséquences du capitalisme sont, elles, évidentes : crises périodiques, chômage de masse, paupérisation. Albert Einstein lui-même estimait ainsi que « pour la production de la totalité des biens de consommation nécessaires à la vie, seule une fraction de la main-d'œuvre disponible devient indispensable. Or, dans ce type d'économie libérale, cette évidence détermine forcément un chômage. (...) Ce même progrès technique qui pourrait libérer les hommes d'une grande partie du travail nécessaire à leur vie est le seul responsable de la catastrophe actuelle. (...) L'économie libre doit s'imposer des limites sur deux points. Le travail hebdomadaire dans les unités de production sera réduit par des dispositions légales pour systématiquement enrayer le chômage. La fixation des salaires minima sera établie pour faire correspondre le pouvoir d'achat du salarié avec la production ».<sup>30</sup>

Le génie d'Einstein ne guide malheureusement pas les experts auto-proclamés des sciences économiques post « Hayek ». Les salaires ne suivent pas l'évolution de la productivité et le temps de travail n'a pas été diminué à mesure des augmentations de chômage induites par l'amélioration de la productivité. Que du contraire.

Sans avoir à dépoussiérer les livres d'histoire, il suffit d'observer les chiffres sur le partage de la valeur ajoutée ces dernières années pour constater que les revenus du capital ont accaparé une trop grande part des richesses créées. Les salaires ont été modérés, la sécurité sociale n'a plus été renforcée, quand elle n'a pas été « définancée » (par le biais des mesures de réductions de cotisations, donc de salaires indirects). Et vu les faibles marges négociables, le temps de travail n'a plus été diminué au niveau interprofessionnel depuis 2003 (passage à 38 heures/semaine). La généralisation de la semaine de 40 heures date de 1976 et sa récente diminution est largement compensée par la prestation d'heures supplémentaires encouragées fiscalement. Ces deux constats ne sont pas limités à la Belgique. C'est l'ensemble des pays de l'OCDE qui a vu la part des salaires dans le partage du PIB diminuer au profit des revenus du capital depuis la fin des années 1970. C'est l'ensemble des pays de l'OCDE qui a vu un

<sup>29</sup> A. Gorz, Idem, p. 273

<sup>30</sup> A. Einstein, « *Réflexions sur la crise économique mondiale* » in « *Comment je vois le monde* », Flammarion, 2009 (1953), pp. 106 à 110.

chômage de masse s'installer durablement. L'OCDE est justement l'organisation internationale qui a impulsé ces politiques d'ajustement structurel aux pays du nord, imprégnés des idéologies de Friedman et Hayek, jusqu'à gangréner les traités européens.

# 3.5/ Lutte contre l'inflation et loi de sauvegarde préventive de la compétitivité : le brigandage légalisé

C'est sur cette base que l'Europe monétaire s'impose un objectif d'inflation inférieure à 2%, objectif coulé dans le marbre des traités. Les salaires sont directement visés. Et les récentes attaques européennes contre notre système d'indexation automatique des salaires en témoignent<sup>31</sup>. La modération salariale est devenue l'outil principal de notre politique dite de l'emploi. Et la Belgique fait figure de bon élève en la matière. Depuis 1996, notre pays s'est doté d'un cadre légal qui impose les conditions de la négociation salariale ; c'est la loi de sauvegarde préventive de la compétitivité et de promotion de l'emploi.

La loi de 1996 oblige les interlocuteurs sociaux à négocier l'évolution des salaires, non plus sur base de l'évolution des richesses produites, mais sur base de l'évolution des salaires attendue dans nos pays voisins (France, Allemagne et Pays-Bas). Peu importe que la croissance soit supérieure en Belgique par rapport à la moyenne des voisins, il nous faut avoir une main-d'œuvre moins coûteuse qu'eux! Le problème fondamental est que nos voisins font ce même type de comparaison. Nous avons même à affronter le champion d'Europe de la modération salariale qu'est l'Allemagne. Au niveau macro-économique, cette politique déprime la consommation intérieure de toute l'Europe dont on sait pourtant qu'elle commerce essentiellement avec elle-même (plus de 75% de son commerce est intra-européen!). Le niveau d'emploi ne peut que s'en ressentir. Au niveau de l'entreprise, l'effet est immédiat. Si sa productivité augmente de 3% et que, par le biais de cette loi, les salaires ne peuvent augmenter que de 1%, les dividendes versés aux actionnaires seront totalement disproportionnés.

Suite à une question du député socialiste flamand, Dirk Van der Maelen, au ministre Reynders, la Banque nationale a fourni ces chiffres relatés par *La Libre Belgique* de ce 19 septembre 2011 avec ce titre qui en dit plus que de longs discours: «*La crise profite aux actionnaires* »<sup>32</sup>. On y apprenait qu' « *entre 2000 et 2009, les bénéfices des entreprises sont passés de 47 milliards à 82 milliards, soit une hausse de 75%. Les investissements ont, eux, augmenté de 10 milliards (+32%). Le fisc n'en a pas réellement tiré d'avantage car les recettes des impôts sur les sociétés ont augmenté sur la même période d'à peine quelques centaines de millions d'euros. Les employés n'en ont pas non plus tiré bénéfice, bien que la masse salariale totale des entreprises a augmenté d'environ 40%. C'est surtout les actionnaires qui ont profité de ces résultats positifs. Les dividendes sont passés ces dernières années de 9 à 26 milliards d'euros, soit une multiplication par trois. Le journal (Het Nieuwsblad)* 

<sup>31</sup> Le Soir : « L'union européenne prône une réforme de l'indexation des salaires ».

http://www.lesoir.be/actualite/economie/2011-06-07/l-ue-prone-une-reforme-de-l-indexation-des-salaires-844384.php

<sup>32</sup> La Libre Belgique : « Les actionnaires sont les grands gagnants de la crise ». <a href="http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/686173/les-actionnaires-sont-les-grands-gagnants-de-la-crise.html">http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/686173/les-actionnaires-sont-les-grands-gagnants-de-la-crise.html</a>

relève que la crise économique n'a pas eu d'impact sur ceux-ci. La hausse était la plus forte en 2008 et 2009. »

Dans une brochure publiée à l'occasion des dix ans de la norme salariale, la CNE présentait ces chiffres : « Entre 1989 et 1996, les entreprises ont crée 3,7% de richesses en plus chaque année. Les frais de personnel ont alors augmenté de 3,6% par an et les bénéfices de 6,1%. Pour la période qui nous occupe (1997-fin 2004), les entreprises ont crée 4,7% de richesses en plus chaque année alors que les frais de personnel ont augmentés de 4% par an et les bénéfices de 8,9% par an... »<sup>33</sup> Daniel Richard, secrétaire régional de la FGTB Verviers et Communauté germanophone, résume ainsi cette évolution : « l'accaparement par le capital d'une part toujours plus large des revenus du travail a pris la dimension d'un brigandage de grande ampleur. Les travailleurs ont ainsi été volés de pas moins de 10% de leur part du gâteau. »<sup>34</sup> 10%, c'est globalement la diminution de la part des revenus du travail dans le partage du PIB.

Manifestement, les organisations syndicales n'ont pas eu la capacité d'enrayer l'érosion des revenus du travail en faveur des revenus du capital. Depuis lors, c'est ce contexte difficile dans lequel doit s'opérer des revendications relatives à la réduction collective du temps de travail...

<sup>33</sup> Centrale Nationale des Employés (CSC), « La norme salariale a 10 ans. Bon anniversaire ? », supplément au bulletin des militants d'octobre 2006. Voir <a href="https://www.cne-gnc.be">www.cne-gnc.be</a>

<sup>34</sup> D. Richard, « *Travailler moins pour gagner tous* » *in* « *Politique, revue de débat* », n°67, novembre-décembre 2010, p. 20.

#### 4/ Temps de travail et chômage

Lorsqu'il s'agit d'expliquer les causes du plein-chômage, plusieurs angles d'approches existent mais tous<sup>35</sup> aboutissent au même constat : l'inégale répartition des fruits de la productivité est principalement à mettre en cause, et derrière elle, la non-réduction collective du temps de travail !

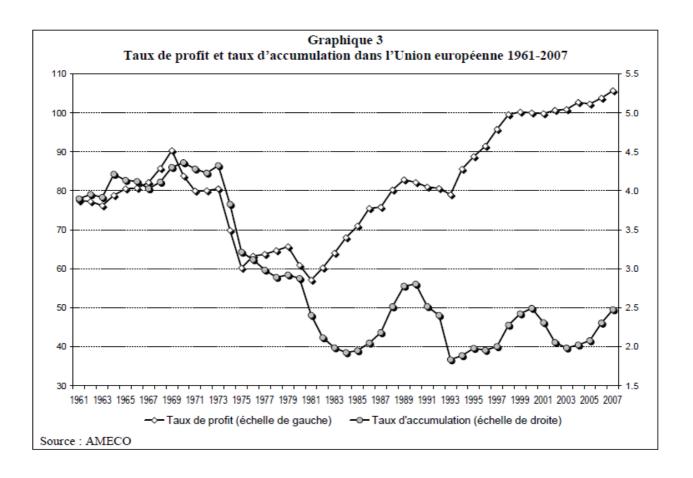
#### 4.1/ La financiarisation des entreprises

La principale évolution propre au monde de l'entreprise est sa financiarisation et l'augmentation du pouvoir des actionnaires dans la décision sur le partage de la valeur ajoutée. Censé servir le financement de l'entreprise, l'actionnariat s'est mué depuis la fin des années 1970 en vampire suçant les richesses des entreprises, au détriment de l'investissement dans l'entreprise, au détriment de la collectivité (par les baisses d'impôts et une diminution du caractère redistributeur général de la politique fiscale), et au détriment des salariés (au niveau de l'entreprise par le biais de la modération salariale et au niveau sociétal par le biais d'une atteinte au financement des salaires indirects qu'offrent la sécurité sociale).

Deux tableaux fréquemment utilisés résument assez bien la financiarisation de l'entreprise et ses impacts en termes de partage de valeur ajoutée dans le PIB et le chômage. Il ressort que les bénéfices ont été accaparés par le Capital, sans qu'il y ait eu réinvestissement. Le chômage augmente ainsi à la mesure de cette ponction des richesses des entreprises et de ses salariés. C'est ce que résume Michel Husson : « Le constat de départ est que la baisse de la part salariale à partir du début des années 1980 a conduit à un rétablissement spectaculaire du taux de profit moyen de l'Union européenne (voir graphique 3).

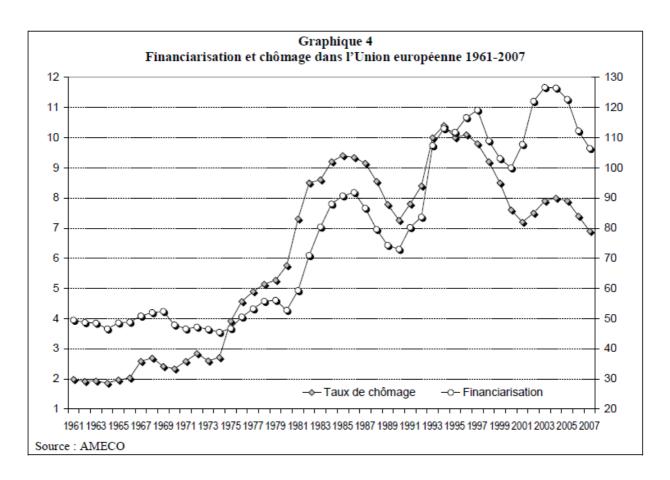
<sup>-</sup>

<sup>35</sup> Nous n'avons pas ici assez de place pour répondre aux théories qui expliquent le chômage par la fainéantise du chômeur, la trop grande générosité du système social, les charges et salaires trop élevés, ou encore le niveau trop faible de formation. Toutes ces théories ne résistent pas à l'examen des faits et des enseignements de l'histoire et de la comparaison. De nombreux livres (voir par exemple « Pas de pitié pour les gueux » de Laurent Cordonnier) et réseaux remettent ces idées reçues à leurs justes places : les éconoclastes, le réseau des économistes atterrés, Attac, etc. En Belgique, le réseau Econosphères ou le Gresea jouent utilement ce rôle. Notons néanmoins que l'enjeu du coût salarial est réel dans la compétition internationale. Mais rappelons que le problème n'est pas dans le coût salarial absolu mais plutôt dans la compétitivité telle qu'elle est organisée par les actionnaires qui peuvent ainsi jouer de la concurrence entre « nations » et entre individus.



Mais dans le même temps, le taux d'accumulation a continué à fluctuer à un niveau inférieur à celui d'avant-crise. Autrement dit, la ponction sur les salaires n'a pas été utilisée pour investir plus. Le fameux théorème de Schmidt (« Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain ») n'a pas fonctionné.

Le profit non investi a été principalement distribué sous forme de profits financiers. L'écart entre le taux de profit dégagé par les entreprises et la part de ces profits allant à l'investissement est donc un bon indicateur de financiarisation. On peut alors vérifier que la montée du chômage et la financiarisation vont de pair (voir graphique 4).



Là encore, la raison est simple à trouver. La finance a réussi à capter la majeure partie des gains de productivité au détriment des salaires dont la part a reculé. Mais cette baisse de la part salariale a été obtenue par un gel des salaires et une insuffisante réduction du temps de travail, deux facteurs qui ont pesé sur la croissance et l'emploi.

La conclusion est donc limpide : il n'est pas possible de faire reculer le chômage sans remettre en cause la financiarisation et donc la répartition des revenus actuelle. »<sup>36</sup>

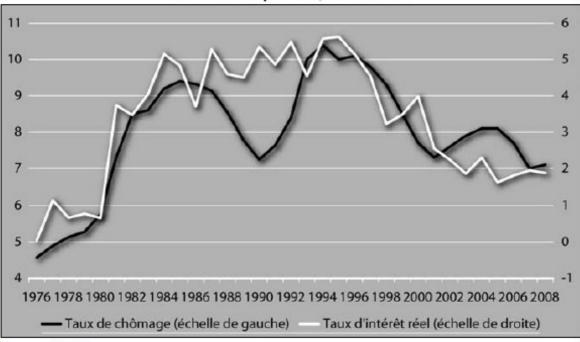
#### 4.2/ Une politique monétaire contre les salaires, contre le plein-emploi

Un autre élément est souvent présenté comme expliquant le haut niveau de chômage : le taux d'intérêt réel. Les taux d'intérêt sont fixés par les banques centrales puis, sur cette base, par les banques commerciales. Le taux d'intérêt réel mesure le taux d'intérêt soustrait du taux d'inflation. Lors des « trente glorieuses », les taux d'intérêt réels étaient négatifs, donc positifs pour la croissance et l'emploi. En mots plus clairs, c'est l'inflation qui payait les emprunts, source de croissance économique. L'endettement des États était donc facilement remboursé vu que les taux d'intérêt réels étaient négatifs. Avec la crise pétrolière, les taux s'envolent, l'effet boule de neige impose des mesures d'ajustements structurels pour les pays en voie de développement ainsi que pour les pays occidentaux qui, alors qu'ils affrontent la crise de la dette, s'imposent l'obligation de passer par le marché (et ses taux d'intérêt supérieurs) pour financer leur dette. C'est exactement le même scénario qui se joue dans la crise actuelle. Rappelons que l'endettement privé et public est la conséquence du

36 M. Husson, « La baisse tendancielle de la part salariale », 2007. Voir : http://hussonet.free.fr/parvabis.pdf

mauvais partage des richesses, autant que le payement d'intérêts réels supérieurs à la croissance économique, au bénéfice du « marché ».

C'est par exemple la thèse développée par Jean-Paul Fitoussi.<sup>37</sup> Ces théories donnent ce type de graphique<sup>38</sup>, très parlant :



Graphique 14. Taux de chômage et taux d'intérêt Union européenne, 1978-2008

Source : INSEE.

Mais le lien va dans les deux sens. La fixation des taux d'intérêt semble autant cause et conséquence du chômage. Elle indique surtout un changement d'orientation de politique économique qui privilégie l'évolution des rémunérations des actionnaires, par la norme de l'inflation basse, au détriment des revenus du travail (soumis de ce fait à modération). In fine, c'est toujours le partage de la plus-value au sein de l'entreprise qui détermine le lien au chômage. Mais il est directement bridé par les politiques monétaires !

#### 4.3/ Mondialisation et rapport de force

Autre élément fréquemment avancé : la mondialisation. Ici aussi, l'ouverture des frontières pour les capitaux rend le rapport de force favorable au capital –international-, au détriment du travail –

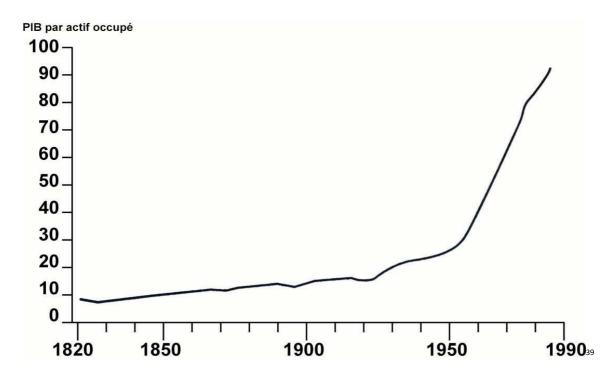
<sup>37</sup> J-P. Fitoussi, « *Le débat interdit. Monnaie, Europe, pauvreté* », Éditions du Seuil, 2000. 38 Husson, « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », La revue de l'Ires, 64, 1/2010 (<a href="http://hussonet.free.fr/psalirsw.pdf">http://hussonet.free.fr/psalirsw.pdf</a>)

national-. Mais, par elle-même, elle ne provoque pas le chômage. C'est son effet négatif sur la capacité à négocier un juste partage des fruits de la productivité qui explique le lien possible entre mondialisation et chômage (qui ne semble se vérifier que pour quelques secteurs bien limités).

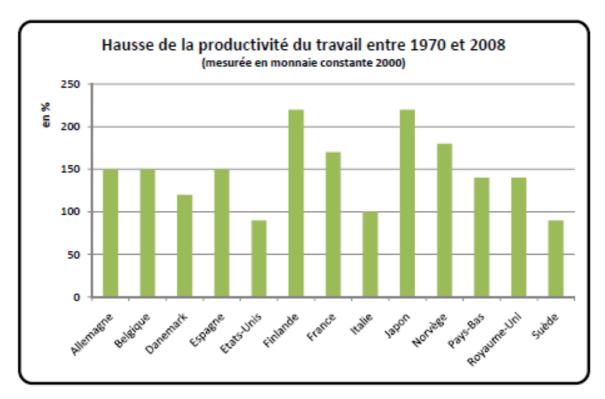
La solution principale à la résorption du chômage semble donc devoir se diriger vers une augmentation de la part salariale dans le PIB. Mais, pour autant, une augmentation des salaires de tous les travailleurs signifierait-elle une augmentation de l'emploi ? Le revenu étant un moyen de soutenir la consommation, nul doute que l'augmentation des salaires aurait un effet bénéfique sur la croissance, et sur l'emploi. Mais serait-ce suffisant pour atteindre une société de plein-emploi ? Rien n'est moins sûr.

## 4.4/ L'évolution de la productivité produit le chômage sauf si...

En définitive, la principale explication au chômage est l'évolution de la productivité horaire non compensée suffisamment par une diminution du temps de travail. C'est ainsi que l'appropriation de la plus-value par le capital cause le chômage. Car l'évolution de la productivité est colossale!



<sup>39</sup> P. Larrouturou, www.lekairos.fr



Source: OCDE

Notre époque est donc révolutionnaire. Nous n'avons jamais connu pareille croissance de production de richesses. Cette augmentation de la productivité fut compensée par la réduction collective du temps de travail durant les « trente glorieuses », période de plein-emploi. Elle ne le fut plus ensuite. Nous avons déjà mentionné le fait que 85% de la réduction collective du temps de travail est intervenue avant 1981. « Un simple calcul "mécanique" permet d'indiquer que cette réduction collective du temps de travail depuis 1953, appliquée au seul emploi salarié privé, représentait fin 1999 l'équivalent de plus de 750.000 emplois, dont 125.000 pour la période post-1981 » 41. La réduction du temps de travail est donc directement responsable d'un cinquième des emplois salariés! Mais on s'est arrêté en chemin alors que la productivité se poursuivait. Donc, comme le résume Michel Rocard, « On peut définir le chômage comme étant la différence entre l'absence de réduction de la durée du travail et les gains de productivité... » 42

Plus proche, l'expérience française des 35 heures a confirmé le lien entre réduction du temps de travail et création d'emplois : « En deux ans (1999 et 2000), environ 5 millions de salariés –moitié des salariés concernés, mais un quart seulement de l'ensemble des salariés- ont vu leur durée de travail passer à 35 heures et l'on a assisté à la création de 250.000 emplois supplémentaires. »<sup>43</sup> Les estimations actuelles évoquent une création de 350.000 emplois sur la période 1998-2002.

<sup>40</sup> J-M. Perbost, « *Travailler plus ? Travailler moins ? Que faut-il faire pour travailler tous ? »,* Juin 2011. Disponible en ligne via :

http://europeangreens.eu/fileadmin/working groups/Social GND/workmorelessFR.pdf

<sup>41</sup> R. Savage (Collectif sous la direction de), « *Histoire inédite de l'économie en Belgique. De 1945 à nos jours* ». Couleurs Livres. p. 47.

<sup>42</sup> Michel Rocard in Philosophie Magazine, mai 2010.

<sup>43</sup> B. Bruhnes, D. Clerc, D. Meda, B. Perret, « 35 heures : le temps du bilan », p. 24, Desclée de Brouwer, 2001.

En résumé, avec l'évolution de la productivité, le temps nécessaire à la production d'un bien ou d'un service donné diminue. L'écart entre le gain de temps permis par la hausse de productivité crée le chômage si ce gain n'est pas, pour partie, traduit en réduction du temps de travail ! Depuis le tournant du début des années 1980, l'écart sert essentiellement la rémunération des actionnaires. Et l'on a rappelé que leurs profits n'étaient pas réinvestis dans la production économique. Ils nourrissent la spéculation. On sait en effet que les bulles spéculatives et la masse globale des capitaux en circulation dépassent allègrement le total de la production économique qu'elles sont censées financer. Nous subissons à présent l'écroulement de ce système.

Qu'on se le dise, la réduction du temps de travail est une revendication centrale parce qu'elle met fin au cercle vicieux du chômage de masse et de l'inégale répartition des richesses. Elle permet de recouvrer un meilleur rapport de force. Elle seule permettra de domestiquer la finance, en s'attaquant à la racine qui la nourrit : son accaparement des fruits de la productivité. Il faut néanmoins constater qu'après tant d'années de laisser-aller, la finance a atteint des proportions telles que des mesures spécifiques s'imposent également. Mais ces mesures ne résoudront pas d'ellesmêmes le problème qui nous préoccupe : le chômage !

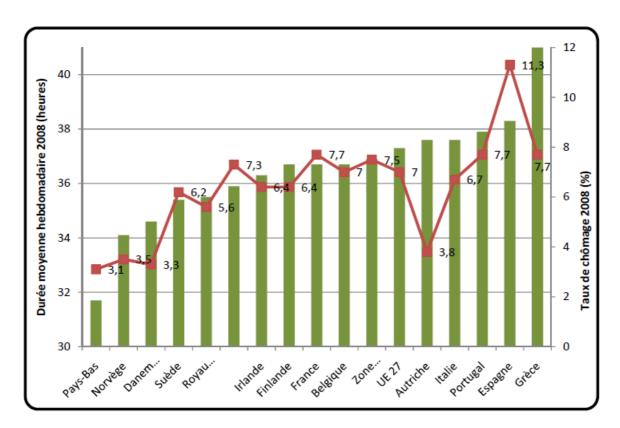
Rappelons enfin que l'augmentation de la productivité débouche déjà sur un partage inégal du temps de travail et que la réduction globale du temps de travail continue à être une réalité. La question porte donc autant sur la nécessité d'une politique volontariste en matière de réduction du temps de travail pour résorber le chômage que sur la nécessité de collectiviser l'actuelle réduction du temps de travail dont sont victimes les individus, par le temps-partiel imposé, l'intérim, le chômage, etc.

Pour conclure ce chapitre, voici un extrait du « Le livre noir du libéralisme » de Pierre Larrouturou (2007). Bien que relevant des chiffres français, il démontre à suffisance une réalité commune à la Belgique :

« En 30 ans, l'économie française produit 76 % de plus avec 10 % de travail en moins. Depuis 1974, le total des heures travaillées, tous secteurs confondus, est passé de 41 milliards d'heures à 36,9 milliards. Dans le même temps, grâce au baby-boom et grâce au travail des femmes, la population active disponible passait de 22,3 à 27,2 millions de personnes. Le travail nécessaire à l'économie a donc baissé de 10 %, mais le nombre de personnes disponibles a augmenté de 23 %. Un écart de 33 % s'est creusé entre l'offre et la demande de travail. Cet écart est la principale explication du chômage de masse. » 44

Pour illustrer ceci, ce tableau confirme le lien entre la durée effective du temps de travail et le taux de chômage. Plus le temps de travail réel est faible, plus le chômage est faible.

<sup>44</sup> P. Larrouturou « Le livre noir du libéralisme », Edition du Rocher, 2007.



Source: Eurostat

Après avoir montré combien le capitalisme supposait nécessairement un conflit entre travail et capital et que le temps de travail était autant question de rapport de force qu'enjeu de pouvoir par lui-même, nous savons à présent que la lutte pour le temps de travail est la voie principale pour le plein-emploi. Mais qu'en pensent les principaux acteurs ?

<sup>45</sup> J-M. Perbost, idem.

## 5/ Positions des acteurs et contexte international

#### 5.1/ Positions des partis politiques

Sans énormément d'aplomb, socialistes et écologistes sont les seuls partis politiques représentés à la Chambre à revendiquer la réduction du temps de travail, après une parenthèse de quelques années pour les écologistes. Tous deux se cachent néanmoins derrière la concertation sociale, « oubliant » qu'une loi cadenasse les organisations syndicales. La revendication ne fut d'ailleurs jamais entendue lors des grands débats publics télévisés ou à l'occasion des synthèses de programme établies par les grands organes de presse. Finalement, seul Groen défend réellement la réduction collective du temps de travail dans le champ des partis représentés à la Chambre.

#### Le pilier socialiste : l'abandon progressif de la revendication de la RCTT

La famille socialiste est, historiquement, celle qui permit les avancées légales en matière de réduction du temps de travail. A la faveur du tournant libéral des années 1980, la revendication de la réduction collective du temps de travail a quitté les priorités socialistes, non le programme. Des ministres socialistes ont même tenté de concilier la logique de « compétitivité » et celle de la réduction du temps de travail. Faisant suite aux mesures « Vandelanotte » du nom du ministre socialiste flamand, visant à réduire les cotisations sociales afin de favoriser la réduction du temps de travail, les ministres Di Rupo et Onkelinx approfondirent cette voie durant les années 1990, avec peu de succès.

Le dernier programme du PS, présenté à l'occasion des élections fédérales de juin 2010, présentait ainsi la réduction du temps de travail :

« Le PS propose de soutenir les formes négociées de réduction collective du temps de travail, en tenant compte de la situation spécifique des secteurs et des entreprises ». Le problème est que dans le cadre de la concertation sociale belge, cadenassée par la loi de 1996 de sauvegarde préventive de la compétitivité, les organisations syndicales sont dans l'incapacité de mettre en œuvre une réduction collective du temps de travail.

Sur ce thème central de la négociation salariale, il faut noter cette revendication programmatique du PS : « Le PS propose de tout mettre en œuvre pour lutter contre la concurrence salariale entre les pays membres de l'Union européenne et concrètement, de favoriser les stratégies salariales communes avec les pays voisins (Pays-Bas, France, Allemagne et Luxembourg) ».

Si l'intention est louable, elle est surtout sans réelles conséquences puisque, plus concrètement, le PS ne souhaite pas remettre en cause la loi de 1996 qui est pourtant le principal instrument de mise en concurrence des salariés européens entre eux, outil belgo-belge voté avec l'assentiment socialiste, et soutenu par les socialistes encore dernièrement à l'occasion de l'échec du dernier accord interprofessionnel que le gouvernement en affaires courantes s'est chargé de faire appliquer, sans contestation du PS sur le principe légal qui régit le projet d'accord mais bien pour veiller à sa bonne exécution! Rappelons les projets du gouvernement Di Rupo 1er qui visent globalement à l'allongement du temps de travail. (Voir ci-dessus) Côté néerlandophone, relevons le nom de Erik De

Bruyn qui a créé le parti « Rood » pour contester le virage centriste du SPa, emportant avec lui son « Spa-Rood », pas assez impliqué dans la gestion du SPa à ses yeux.

#### La « famille » écologiste : après une parenthèse, la RCTT fait un discret retour

Longtemps partisan de la réduction collective du temps de travail, suite à la déroute post-coalition arc-en-ciel (1999-2003), les écologistes du nord et du sud firent profil bas pour éviter toutes critiques virulentes. Après le désastre des écotaxes, les écologistes ne pouvaient plus être les « destructeurs d'emplois ». Attachés à améliorer leur image auprès du monde du travail et de l'entreprise, les partis verts firent de l'écologie « l'avenir de l'économie », mirent en avant les « emplois verts », et, discrètement, mirent de côté leurs revendications relatives à la réduction collective du temps de travail. Ne constatant pas une poussée syndicale sur la question, le choix paru électoralement judicieux vu les résultats à la hausse lors des régionales de 2009.

C'est à l'occasion de la refonte du programme pour les élections anticipées de 2010 que la réduction collective du temps de travail réintégra le programme sous la forme suivante : « Ecolo souhaite encourager des formes de réduction collective du temps de travail pour permettre l'embauche compensatoire. Ecolo invite donc les partenaires sociaux à mettre cette question à l'ordre du jour et à en faire un thème central des prochaines négociations interprofessionnelles. Les autorités fédérales devront prendre, quant à elles, les dispositions pour favoriser le développement de tels accords, notamment par des mesures d'accompagnement en matière de préservation du revenu ». Comme au PS, les écologistes se rangent derrière la concertation sociale, même s'il faut ici noter la volonté de favoriser ces discussions par la mise en œuvre de dispositifs permettant de mettre de l'huile dans les rouages de la négociation : l'État pourrait contribuer au coût d'une réduction du temps de travail.

Notons l'exception dans le paysage politique parlementaire belge qu'est Groen qui n'hésite pas à revendiquer dans son programme la semaine des 32 heures pour tout le monde, financée par un impôt sur les fortunes, couplée à un relèvement du salaire minimum pour tous ! Mais il n'en fait pas un sujet de discussion pour une éventuelle participation gouvernementale.

## Le pilier social-chrétien : conciliation vie privée – vie professionnelle par le biais de mesures individuelles et semi-collectives

Les partis chrétiens ou « humanistes » n'évoquent tout simplement pas la réduction collective du temps de travail. Seules les modalités individuelles de réduction du temps de travail sont proposées : amélioration des congés « familiaux » comme le congé parental ou de maternité. Le temps de travail n'est abordé que sous l'angle de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Le cdH est dès lors favorable à une flexibilisation négociée du temps de travail qui pourrait être mensualisé ou même annualisé. La famille sociale chrétienne semble aussi participer pleinement aux projets de « vieillissement actif » qui conduisent, de facto, à l'allongement de la durée du travail.

#### Le pilier libéral : compétitivité et mesures individuelles

Les libéraux sont unanimes pour contester toute idée de réduction du temps de travail. Ils militent même pour son extension : relèvement du nombre d'heures supplémentaires défiscalisées, réduction de l'âge de la prépension et promotion du « vieillissement actif », etc. Ils militent également pour les mesures individuelles de réduction du temps de travail comme l'intérim, mais s'accordent aisément sur les réductions à opérer dans les systèmes de congés individuels tels que le crédit-temps.

#### NVA et Vlaams Belang : un même front anti-RTT!

Ce n'est que lorsque les discussions communautaires ont abouti que le visage néolibéral des nationalistes flamands fut révélé au plus grand nombre. Sur les domaines socio-économiques, sans aller aussi loin que l'extrême droite flamande, la NVA est à l'extrême droite du champ politique flamand « démocratique » et considère même l'Open VLD comme trop tendre. Nul besoin de préciser : la NVA est radicalement opposée à toute idée de réduction collective du temps de travail. Dans son programme électoral de 2010, la NVA disait souhaiter « plus de flexibilité au niveau de l'entreprise par un calcul généralisé de la durée du temps de travail sur une base annuelle.». Nous savons également ses positions sur l'enjeu des retraites et prépensions. Il s'agit de faire des économies et de favoriser les pensions privées. La NVA souhaite ainsi supprimer tous les systèmes de prépensions et de retraite anticipées pour que l'âge unique et légal de la pension soit de 65 ans pour tous. Ça a le mérite de la simplicité... 46

## L'extrême gauche

L'extrême gauche est très clairement favorable aux mesures de réduction collective du temps de travail. Que ce soit le PTB (au nord et au sud du pays, puisque le parti est unifié), le PC ou les trotskistes, les petits partis d'extrême gauche mettent tous en avant la réduction collective du temps de travail en reprenant la formulation de la FGTB : 32 heures par semaine, sans perte de salaire, avec embauches compensatoires.

#### 5.2/ Organisations syndicales et patronales principales

#### CSC

La CSC fut grande actrice de l'histoire de la réduction du temps de travail en Belgique, notamment par ses actions entamées, seules, pour la semaine des 5 jours et ses fameuses grèves du samedi, en 1955. Rappelons qu'elle revendiquait les 36 heures par semaine dès 1932 ! Mais le premier syndicat du pays, et de toutes les régions, a actuellement abandonné la revendication de réduction collective du temps de travail, qui ne figure même plus dans ses résolutions de congrès, malgré les essais répétés de centrales francophones comme la Centrale Nationale des Employés.

<sup>46</sup> La FGTB flamande a réalisé une brochure à destination de ses affiliés pour dénoncer le programme socioéconomique de la NVA : « *La NVA vue autrement* ». Disponible en français, via : <a href="http://www.6com.be/donnees/plus/2011/avril/20/nva.pdf">http://www.6com.be/donnees/plus/2011/avril/20/nva.pdf</a>

La position actuelle de la confédération est la suivante : « Nous continuons en outre à défendre une juste répartition du travail disponible, (...): pas de relèvement de la durée moyenne du travail; opposition au travail au-delà des maximums convenus; formules sélectives et/ou individuelles de redistribution de travail; davantage de temps pour l'engagement sociétal et syndical. »<sup>47</sup>

Il faut nuancer cette position par de grandes différences de positionnement selon les centrales (les centrales employées du nord et du sud du pays sont favorables à la réduction collective du temps de travail), et selon les communautés (les fédérations flamandes sont généralement contre tandis que les fédérations francophones sont plutôt favorables à cette réduction collective du temps de travail.) Le clivage « ouvrier-employé » se superpose au clivage « nord-sud ». Vu la composition de la CSC, les positions volontaristes en matière de réduction collective de temps de travail ne sont donc pas majoritaires.

#### **FGTB**

La FGTB a une position fédérale plus simple, et qui, contrairement à celle de la CSC, ne manifeste pas de trop grandes divergences de vues entre ses ailes flamande, bruxelloise, et wallonne, ou entre ses centrales. Il faut saluer le courage des positions politiques exprimées par la FGTB, de part et d'autre de la frontière linguistique.

A l'occasion de son congrès de 2010, la FGTB wallonne résumait ainsi sa position : « Une réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et embauches compensatoires. La diminution de la durée du travail devant être significative pour engendrer une embauche compensatoire qui fasse réellement reculer le chômage, avec une diminution du nombre de jours prestés par semaine. Cette mesure permettrait une plus grande égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et ferait reculer les formes de réduction individuelle du temps de travail et le travail à temps partiel subi. Une formule qui ne soit pas imposée mais négociée secteur par secteur. Cette solution concertée, comme le furent d'ailleurs toutes les étapes de réduction du temps de travail en Belgique, permet une planification adaptée aux réalités de terrain et une souplesse indispensable à la réussite de la mesure. »<sup>48</sup>

Il faut ici relever le réalisme du quotidien très éloigné des résolutions de congrès et de positions fortes des différentes centrales syndicales des deux piliers. Les cahiers de revendications interprofessionnels ne mentionnent jamais la réduction du temps de travail. Les cahiers de revendications sectoriels non plus, hormis quelques très rares exceptions, qui ne passent souvent pas le cap de la porte de la salle de réunion de la première négociation... Relevons néanmoins quelques exceptions. Par exemple, le secteur de la grande distribution qui continue à revendiquer les 35 heures et la semaine des 5 jours, avec une harmonisation des commissions paritaires au profit du petit commerce indépendant et franchisé. Tandis que dans un secteur comme celui de l'industrie (CP210) où le rapport de force est bon, le front commun revendique des extensions au crédit-temps ou des prolongations en matière de prépensions. Du côté de la centrale générale, pourtant très en pointe en

47 CSC, « *Le rapport du congrès de la CSC* » d'octobre 2010, publié dans une édition spéciale de « *Syndicaliste* », n°730, 25 décembre 2010, p 13-14. Voir : <a href="http://www.csc-en-ligne.be/Images/synd\_730\_tcm22-236123.pdf">http://www.csc-en-ligne.be/Images/synd\_730\_tcm22-236123.pdf</a> 48 Voir « *Les résolutions du congrès de la FGTB wallonne* » du 12 mai 2010, disponible en ligne via : <a href="http://www.fgtb-wallonne.be/sites/default/files/fichiers/Resolutions\_Congres\_IW.pdf">http://www.fgtb-wallonne.be/sites/default/files/fichiers/Resolutions\_Congres\_IW.pdf</a>

matière de revendications interprofessionnelles, le cahier de revendications déposé dans le secteur du nettoyage (CP 121) ne prévoit qu'une revendication d'augmentation des minimas de temps de travail pour les temps partiels. Bien souvent, les enjeux des minimas des temps partiels, du crédit-temps et des prépensions sont les seuls terrains de discussion possibles en matière de temps de travail. Relevons encore une fois l'exception des secteurs non-marchands qui revendiquent régulièrement les 36 heures, voir les 35 heures hebdomadaires. Rappelons qu'ils doivent, eux, faire directement pression sur les pouvoirs subsidiant, et donc vers les responsables politiques. Et surtout, ces secteurs ne sont pas directement soumis à la loi de 1996 de sauvegarde préventive de la compétitivité. Mais leurs acquis ne sont pas pour autant supérieurs à ce que permettrait cette loi. La situation des hôpitaux est criante à cet égard.

#### **FEB et UCM**

Sans surprise, la fédération des employeurs est catégoriquement opposée à toute forme de réduction collective du temps de travail. Elle met même en place une stratégie visant à réduire les possibilités de congés et de réduction individualisée du temps de travail. C'est ainsi que, sous sa pression, le CNT a dû réaliser une vaste enquête devant globaliser l'ensemble de ces mesures. La FEB s'empressant de présenter l'étendue des possibilités existantes de réduction du temps de travail qui, cumulées, constituerait une réelle entrave au bon fonctionnement des entreprises... Une publication de la FEB estime même que « celui qui s'y prend bien peut, dès ses 40 ans, bénéficier de systèmes de congés à temps plein ou à temps partiel jusqu'à sa pension »<sup>49</sup>. Tout est permis pour augmenter le temps de travail, même le mensonge ! Il ne faut pas chercher plus loin l'origine du « compte-carrière » annoncé par la déclaration de politique générale du gouvernement Di Rupo !

Inversement, la FEB met en avant des propositions visant à rallonger le temps de travail et à le flexibiliser au maximum.

L'union des classes moyennes est dans la même ligne que la FEB et utilise la spécificité des petites et moyennes entreprises pour contester toute revendication relative à la réduction du temps de travail. Nous y reviendrons.

## 5.3/ Quelques économistes et réseaux citoyens en résistance

Dans ce contexte peu réjouissant et porteur, il existe une poignée d'irréductibles qui continuent à expliquer, arguments économiques à l'appui, l'importance de la réduction collective du temps de travail. Trop peu médiatisés et utilisés par les organisations syndicales et partis politiques « progressistes », ils sont pourtant bien armés pour faire face, sur le fond, aux arguments pseudo-scientifiques de la pensée unique. C'est ainsi que début janvier 2011, des intellectuels français lançaient un appel par le biais du journal « Le Monde » 50, pour la semaine des 32 heures, financée

49 FEB, Livret statistique, 2011. Voir <a href="http://vbo-feb.be/media/uploads/public/custom/feb\_publications/LivretstatFEB2011\_v1.pdf">http://vbo-feb.be/media/uploads/public/custom/feb\_publications/LivretstatFEB2011\_v1.pdf</a>

50 Édition du 13 janvier 2011. Le collectif signataire est composé des économistes Geneviève Azam, Mireille Bruyère, Benjamin Coriat, Thomas Coutrot, Jean Gadrey, Jérôme Gleizes, Jean-Marie Harribey, Michel Husson, Dany Lang, Philippe Légé, Frédéric Lordon, Gus Massiah, Fabienne Orsi, Dominique Plihon, Gilles Raveaud, Maël Theulière et Aurélie Trouvé. Signent également la sociologue Catherine Bloch-London, le journaliste François

par une moindre évolution des dividendes versés aux actionnaires. Parmi les signataires, des économistes, des historiens, des sociologues, etc. Le réseau des « économistes atterrés » poursuit également le même type d'opposition au dogme libéral qui s'est abattu sur la « science économique ». La fronde touche aussi des étudiants, réunis au sein d'associations pour contester la pensée unique professée en cours. C'est le cas des Econoclastes, mais également, plus récemment, des étudiants de Harvard! Du côté associatif, Attac fait partie des mouvements, souvent catégorisés dans la mouvance altermondialiste, qui revendiquent la réduction collective du temps de travail. Relevons également les positions favorables à la réduction du temps de travail d'associations environnementalistes telles que l'IEW.

Les féministes sont aussi à citer parmi les groupes organisés qui militent en faveur de la réduction du temps de travail. « La marche mondiale des femmes » dépose ainsi des cahiers de revendications à l'occasion de la constitution des gouvernements fédéraux. Cet extrait daté de 2000 est assez clair sur la position du mouvement :

« Si l'emploi reste un des piliers essentiels de l'intégration sociale, il doit pouvoir s'insérer harmonieusement dans la vie sans en écraser toutes les autres dimensions. Or, aujourd'hui, nous avons d'un côté des femmes que la surcharge de travail empêche de vivre convenablement, de l'autre, des femmes au chômage ou sans revenus. A la question fondamentale du droit à l'emploi et à l'accès à un revenu correct pour tous s'ajoute donc l'indispensable accès à une vie de qualité pour tous. Nous pensons que la réduction du temps de travail peut y contribuer. La réduction du temps de travail obligatoire et généralisée (ex.: 32 h.) doit être enfin décidée. Elle peut établir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, mais doit s'assortir pour cela d'embauches compensatoires et du maintien du salaire. Parmi les modèles de réduction du temps de travail, le crédit-temps est une formule de réduction collective du temps de travail qui favorise l'égalité entre hommes et femmes. Il s'agit d'un crédit de 5 ans pris obligatoirement par tous, et utilisé selon par périodes fragmentées. Un salaire de remplacement doit permettre aux travailleurs-euses de maintenir leur niveau de vie. Il devrait être plafonné à 80.000 FB bruts. Il doit donner lieu à une embauche compensatoire et remplacer les formules actuelles d'interruption de carrière et de temps partiels. En contrepartie, nous exigeons la suppression du temps partiel non-volontaire et imposé dans le cadre d'une flexibilité sauvage. »51

#### 5.4/ Le contexte international

#### OCDE

L'OCDE, créé en 1961, à la suite de l'Organisation européenne de coopération économique instituée en 1947 dans le cadre du plan Marshall, lie tous ses pays membres vers la réalisation d'un même

Desriaux, le syndicaliste Pierre Khalfa et les juristes Dominique Méda et Evelyne Serverin.

51 Marche mondiale des femmes, « Revendications 2000 », disponible en ligne via http://www.marchemondialedesfemmes.be/marchemondialedesfemmes/revendic.html objectif: la mondialisation. C'est le sens de l'article 2 de la charte fondatrice qui invite les pays membres à « poursuivre leurs efforts en vue de réduire ou de supprimer les obstacles aux échanges de biens et de services, ainsi qu'aux paiements courants, et de maintenir et étendre la libération des mouvements de capitaux ». Il s'agit pour les membres de « suivre des politiques conçues pour assurer la croissance économique et la stabilité financière interne et externe ». Et les membres s'exécutent plutôt bien.

Les recommandations de l'OCDE se retrouvent fidèlement dans la plupart des programmes de gouvernement, non sans avoir été intégrées dans les lignes directrices de l'Union européenne. C'est ainsi que dans ses dernières recommandations à la Belgique (2011), l'indexation automatique était pointée du doigt et l'OCDE invitait à prendre des réformes « structurelles ». Entendez par là : réduction de l'accès et du montant des prépensions et des pensions, réduction du chômage, activation des chômeurs, davantage de flexibilité, etc. En tout état de cause, l'idéologie est ultralibérale et ne laisse aucune place possible pour la réduction collective du temps de travail<sup>52</sup>.

En 1982 déjà, l'OCDE présentait son expertise en matière de temps de travail. « Offre de main-d'œuvre, contrainte de la croissance et partage de travail ». Objectif de cette étude qui annonçait toute la période à venir : évaluer les « conditions auxquelles doit satisfaire la conception des mesures de partage du travail, la principale étant que ces mesures n'aient pas d'effets inflationnistes.» Conclusion : « Alors que les solutions contraignantes risquent d'être inflationnistes et, par conséquent, inefficaces pendant la période actuelle de lutte contre l'inflation, les difficultés du marché du travail pourraient être atténuées si on éliminait les obstacles auxquels se heurtent ceux qui souhaitent travailler moins et accepteraient en échange une réduction correspondante de leurs revenus »<sup>53</sup>.

Cette étude annonçait les mesures de réduction individuelles de partage de travail. La réduction collective étant contraire à l'objectif d'inflation basse (entendez, de modération salariale et de maximisation du profit puisque, selon le théorème non vérifié du chancelier allemand H. Schmidt, « Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain, et les emplois d'après-demain »). On sait à présent que cet objectif de lutte contre l'inflation n'était pas légitimé par la seule période de crise puisqu'il s'est vu conforter tout au long de la construction européenne.

#### Union Européenne

Outre son objectif constitutionnel imposant des politiques de modération salariale sous prétexte de lutte contre l'inflation, mais pour objectif réel de préserver les rentiers, l'Union européenne édite également des lignes directrices en matière d'emploi (les GOPE, grandes orientations de politiques économiques sont l'une d'elles) qui s'inscrivent dans la ligne des prescriptions de l'OCDE : réformes « structurelles » du marché du travail.

Si le temps de travail et les conditions de travail ne sont pas une compétence propre à l'Union, elle s'est néanmoins donnée une directive en la matière. Elle donne un cadre commun minimal qui, s'il

<sup>52</sup> Pour plus d'informations sur l'influence de l'OCDE sur les politiques de l'emploi. Voir : Liem Hoang-Ngoc, « Les politiques de l'emploi », Édition du Seuil, 2000.

<sup>53</sup> OCDE, « Offre de main-d'œuvre, contraintes de la croissance et partage du travail », Paris, 1982.

peut être avantageux pour quelques rares pays, constitue aussi un danger réel de pousser les standards actuels vers le bas. Car voici les standards minimaux que s'est donnée l'Europe : 48 heures/semaine, en moyenne ! Et encore, avec clause d' « opting out » obtenue par la Grande Bretagne. Cette directive s'inscrit dans le respect des traités qui prévoient notamment que l'Union : « recherche la flexibilité de la main-d'œuvre et du marché du travail <sup>54</sup> ».

Avec la réforme de la gouvernance économique de l'Union, l'UE se donne le droit de donner des recommandations, y compris en matière de politique économique, sous peine de sanctions financières. Nul doute que sans changements majeurs, les « réformes structurelles » seront encore imposées au fil des ans. Car en l'état, la réduction collective du temps de travail va à l'encontre des objectifs de l'UE!

Outre l'Union, les pays européens jouent aussi un rôle important dans la prise de décision des acteurs belges. Plus par l'exemple qu'ils fournissent que par enjeu de compétitivité entre pays. On parle ainsi peu des 35 heures danoises, mais beaucoup des 35 françaises. Alors même que les études indiquent un relatif succès de la mesure française, malgré une opposition patronale féroce et gagnante puisque, par le biais des heures supplémentaires et par un financement collectif fort coûteux, elle fut largement vidée de sa substance, et aboutit à une croissance importante de la flexibilité au grand bénéfice des entreprises. Mais les travailleurs ayant réduit leur temps de travail sont globalement satisfaits selon les enquêtes de satisfaction menées.

En cette période d'austérité, c'est surtout la pression à l'allongement de la durée du travail qui marque les acteurs belges : augmentation du temps de travail, sous toutes ses formes, au Portugal et en Grèce. Augmentation importante du temps partiel en Allemagne. L'Europe vit au rythme de l'augmentation de la carrière et du temps de travail, ainsi que sur une individualisation croissante du partage du temps de travail.

#### La RTT suppose-t-elle une réforme de l'Union européenne ?

Le « grand bond en arrière » <sup>55</sup> entamé au tournant des années 1980 fut appliqué dans tous les pays occidentaux. Pourtant, en 1981, la France vivait sous le règne de l'espoir. Le PS, soutenu par le PCF, gagnait les présidentielles et pouvait avec celui-ci espérer appliquer une autre politique. C'est dans les premiers mois ce qu'ils firent (retraite à 60 ans pour tous, cinquième semaine de congés payés, revalorisation du salaire minimal, nationalisation de grands groupes industriels et financiers)! Mais dès 1982, elle ne résista pas à la pression des « marchés » (fuites de capitaux et surtout politique restrictive menée en Allemagne captant, sans y participer, la croissance issue de politique de relance française) au sein de l'Europe. Le gouvernement socialo-communiste fut arrêté dans son élan et le tournant intervint aussi en France, en 1983.

Depuis lors, il paraît difficile de concevoir une réelle politique nationale orientée vers le pleinemploi si le cadre européen ne peut être revu. La construction européenne fut économique et

<sup>54</sup> Article III-203, du projet de constitution européenne, rassemblant les traités antérieurs existants toujours, malgré les refus populaires.

<sup>55</sup> S. Halimi, « Le grand bond en arrière », Fayard, 2005.

orientée par les besoins des « marchés ». Les traités européens mériteraient ré-examen pour que le plein-emploi supplante l'objectif d'inflation basse, pour que la convergence sociale et fiscale à la hausse supplante la convergence économique et budgétaire. C'est même tout le système monétaire international qui mériterait une grande réforme pour contrecarrer les effets négatifs de l'abandon de l'étalon-or par les États-Unis sous Nixon au début des années 1970. C'est aussi la politique de libéralisation commerciale et plus encore financière qui mériterait l'union des forces progressistes.

Pour autant, la RTT doit-elle attendre ces réformes pour se mettre en œuvre dans les nations ? Non! La France l'a indiqué grâce à l'action du gouvernement de Lionel Jospin. Mais la mesure doit alors être compatible avec les « dogmes de la compétitivité »... (C'est chez nous ce qu'avait tenté d'impulser les mesures « Vandelanotte », combinant réduction possible du temps de travail et compétitivité, en faisant porter le coût de la mesure sur la collectivité). Dans un tel contexte qui vise à concilier l'inconciliable, les effets d'une RTT seraient réduits et le coût pour la collectivité important. Le combat pour la réduction du temps de travail s'est bâti sur la force du mouvement collectif international à la fin du 19ème siècle et sur la peur d'une contagion de la révolution soviétique au 20ème siècle. Sans doute devons-nous espérer qu'au niveau européen les forces progressistes sauront s'unir sur un programme commun et lutter ensemble afin d'orienter davantage l'Europe vers le plein-emploi et le partage des richesses.

## 6/ Les voies et moyens de la réduction collective du temps de travail

Plusieurs procédés sont possibles pour mettre en œuvre la réduction collective du temps de travail. Il convient de distinguer la question de la mise en œuvre pratique et son financement. Le préalable est évidemment que cette réduction se fasse sans perte de salaire (ni augmentation de flexibilité subie), et avec embauches compensatoires.

#### 6.1/ Premières urgences :

En matière de revendications, il semble qu'avant même de mettre en œuvre une vaste réforme de la durée hebdomadaire du travail, il faille déjà s'assurer quelques victoires. Sans oublier de ne pas perdre ce qui est déjà acquis, puisque c'est là l'actualité de l'Europe...

- Le contrat de travail doit pouvoir être porté à un minimum de cinq jours par semaine. C'est une question d'équité et une priorité en terme d'augmentation de la qualité de vie des salariés.
- Le temps de travail doit être mesuré, de façon à pouvoir limiter les abus en matière de prestations d'heures supplémentaires.
- Il convient également de revenir sur les avantages fiscaux octroyés dans le cadre de prestations d'heures supplémentaires. Ils doivent être compensés par des sursalaires et, en aucun cas, ils ne peuvent être moins coûteux pour l'entreprise comme c'est le cas actuellement.
- Les prépensions et pensions ne peuvent plus être revues à la baisse. Toute défaite sur ce thème diminuerait d'autant toute avancée sous la forme de réduction hebdomadaire du temps de travail.
- Toutes les mesures et contrats de flexibilité tels que l'intérim, les contrats de remplacement et à durée déterminée doivent voir leurs conditions et leurs contrôles renforcés. Leurs coûts pour l'entreprise doivent être rehaussés de façon à rendre ces options moins intéressantes pour l'employeur.
- Temps partiels : son utilisation doit être davantage contrôlée en mettant en œuvre la convention collective du travail (CCT du Conseil National du Travail n°35) —à renforcer- qui prévoit l'augmentation du temps de travail des temps-partiels avant l'embauche de nouveaux travailleurs. Il s'agit également de réduire la flexibilité permise par ces contrats en relevant le nombre d'heures minimales au mitemps, en fixant les horaires sur base mensuelle avec des jours de repos fixes (deux par semaines minimum), pour éviter des horaires ultra-variables, etc.
- Cinquième semaine de congés payés, octroyés dès la première année de travail et sans tenir compte des prestations de l'année antérieure. Dans les faits, nombreux sont ceux qui bénéficient déjà de ces jours de congés supplémentaires à la norme légale. Il s'agit donc ici de relever le niveau interprofessionnel pour le bénéfice des salariés occupés dans des secteurs dont les conditions de travail sont déjà les moins avantageuses parce que moins propices au développement syndical.

## 6.2/ Les 32 heures

L'histoire indique que jamais la réduction du temps de travail ne s'est opérée par le biais de grandes avancées, mais plutôt par le biais d'avancées progressives. Si ce n'est en termes de congés annuels, la réduction collective du temps de travail s'est toujours opérée par petits pas, tant sur le nombre d'heures que sur le nombre de travailleurs bénéficiaires de ces réductions de temps de travail. Mais les temps ont changé. Le retard pris est tel que la situation du chômage de masse impose des mesures de rattrapage. De nombreux économistes estiment que seule une réduction importante du temps de travail peut réellement porter ses fruits. Pourvu qu'elle soit mise en œuvre avec embauches compensatoires comme le revendiquent la FGTB ou la CNE.

La modalisation des 32 heures semaine n'est pas unique. La plus évidente et celle qui fait le plus sens est probablement la réduction de la semaine de travail à quatre jours semaine. A charge pour les secteurs, entreprises ou salariés de choisir le jour qui leur convient même s'il semble qu'un pays se grandirait à s'octroyer un temps de repos commun, sous réserve des services qui nécessitent une prestation continue et de la durée d'utilisation des équipements lourds. D'autres formules sont envisageables, mais elles risquent de se traduire pas un surcroît de flexibilité qui en viderait une partie de l'intérêt pour les travailleurs.

Il faut néanmoins que le pouvoir politique fixe un cadre par la voie légale. C'est ce cadre qu'il reviendrait alors aux interlocuteurs sociaux de mettre en œuvre selon les modalités qui conviennent aux salariés et aux activités des secteurs concernés. Toutes ces mises en œuvre ne nécessitent que des conventions collectives, soit interprofessionnelles, soit sectorielles au sein des commissions paritaires, soit d'entreprises. Mais il s'agit ici d'éviter un piège important : il faut ici veiller à respecter la hiérarchie des sources de droits. A l'inverse de ce que l'on a pu faire pendant plusieurs dizaines d'années, il ne faudra pas attendre que les bons exemples locaux deviennent progressivement la norme. Ce serait aller à l'échec. Il faudra d'abord une impulsion interprofessionnelle (par le biais de la loi et/ou des accords interprofessionnels) qui programme la réduction collective de façon à porter, à terme, la semaine à 32 heures, à charge pour les niveaux de concertation inférieures de la modaliser dans un cadre balisé! C'est là la seule voie de la réussite pour peu que l'on souhaite une vaste et profonde réduction collective du temps de travail et tenter ainsi de faire de ces trente cinq dernières années une parenthèse dans la longue histoire de la réduction du temps de travail. Ceci suppose des actions locales, mais orientées vers une revendication interprofessionnelle.

#### 6.3/ Quel financement?

Même si le rapport de force est par lui-même la meilleure arme pour réduire le temps de travail, il demeure que les arguments liés aux coûts doivent pouvoir être bien arrêtés pour contrer les oppositions.

La question du coût ne se pose pas si la réduction collective s'opère au fil des années, par le biais d'un juste partage des fruits de la productivité. La réduction du temps de travail inscrite dans ce cadre, progressive, n'est pas un coût pour l'entreprise mais un simple retour des choses qui ne coûte pas à l'entreprise mais réduit les dividendes octroyés aux actionnaires.

Mais puisque nous en sommes à devoir revendiquer une réduction importante sous la forme de mesures de rattrapage, la question du coût devient plus délicate. Plusieurs options existent, elles peuvent s'additionner les unes aux autres. Elles sont ici présentées par ordre croissant sur base du critère d'équité, considérant qu'il revient en priorité aux actionnaires à payer cette mesure, ce qui revient à récupérer son dû, injustement spolié depuis près de trente ans...

Avec une masse salariale totale de +- 137 milliards d'euros pour le seul secteur privé en 2010, une réduction du temps de travail à 32 heures par semaine, avec embauche compensatoire, pourrait globalement coûter près de 20 milliards d'euros. En 2009, notre PIB était de +- 340 milliards d'euros. Le vol de valeur ajoutée de 10% de PIB réalisé par les actionnaires peut donc assez grossièrement être estimé à plus de 30 milliards... C'est là que se nichent les principaux moyens de financer ce qui est dû au monde du travail!

Vu ce qui a été démontré plus haut, il revient au capital de rendre la plus-value ponctionnée au détriment des travailleurs sous la forme de réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire, avec embauches compensatoires. Vu la réduction envisagée, le seul gel des rémunérations des actionnaires (dividendes) sur une seule année pourrait ne pas suffire. Il semble donc que l'on puisse devoir envisager une mise en œuvre progressive sous la forme de deux heures de réduction par an, de sorte que l'on parvienne à la semaine des 32 heures en trois ans, ce qui équivaudrait à trois années de vaches maigres pour les actionnaires. Vu les hausses de leurs revenus des dernières années, ce ne serait pas propagation de misère que de mettre en œuvre ce mode de financement. Et après les fameux deux sauts d'index des gouvernements Martens-Gol au début des années 1980 et « l'indice santé » imposé par le plan global en 1994, pourquoi ne pas envisager une ponction progressive sur les profits équivalente à trois sauts de dividendes ?

Les oppositions ne manqueront pas de relayer la menace de fuite des actionnaires. Dès lors, une réduction collective du temps de travail pourrait s'accompagner de mesures rendant la vente d'actions d'entreprises ayant leurs sièges en Belgique plus chère pour éviter cette fuite. Mais même ainsi, toutes les entreprises n'étant pas détenues par des actionnaires, des problèmes de mises en œuvre pourraient se poser. Dès lors, par le biais fiscal, l'État pourrait financer une part de la mesure par la constitution d'un fonds destiné à cet effet et qui serait alimenté par une suppression de la mesure de réduction d'impôt des sociétés dites des intérêts notionnels, ainsi que par l'introduction d'une taxe sur les grosses fortunes et par un relèvement de l'impôt sur les dividendes et plus-value boursières.

Mais là encore, nous pourrions participer à la concentration de notre économique et voir certains secteurs plus fragiles ne pas pouvoir supporter la concurrence de grands groupes. Dès lors, pourquoi ne pas envisager la création d'un fonds de solidarité entre secteurs. Il s'agirait de créer un fonds alimenté par une cotisation proportionnelle au chiffre d'affaire et qui permettrait ainsi de créer un mécanisme redistributeur, des secteurs à forte productivité vers les secteurs à moindre productivité, des secteurs riches, vers les secteurs pauvres, des grosses entreprises, vers les plus petites.

Plus anecdotique, relevons le modèle adopté par les éboueurs de Aarhus (novembre 1993)<sup>56</sup>. Ces employés communaux ont fait adopter le fait de ne travailler que trois semaines par mois et d'être au chômage (en percevant les indemnités de chômage) la quatrième semaine. Le travail est alors effectué par des chômeurs embauchés en compensation. La compagnie de transport du grand Copenhague a alors proposé de réembaucher 500 salariés licenciés si l'on parvenait à un accord du même type. Le gouvernement a même promulgué une loi en juin 1993 autorisant les salariés à interrompre temporairement leur carrière soit pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants (ils perçoivent alors 80 pour cent de l'allocation de chômage), soit pour se former (ils perçoivent alors la totalité de l'allocation de chômage), soit pour d'autres motifs (congé sabbatique rémunéré à 80 pour cent de l'allocation de chômage). A la différence des congés parentaux suédois ou norvégien, le dispositif danois (dont le succès fut très vif dès le départ) vise directement le partage du travail puisque ceux qui bénéficient de ces congés doivent être remplacés par des chômeurs. Les militants syndicaux, au vu du succès de leur initiative, furent renvoyés, et la mesure qu'ils avaient contribué à créer par le biais de pression sur le monde politique et qui permettait d'utiliser l'allocation de chômage pour financer le partage du temps de travail fut supprimée. Le succès était pourtant très important! Le Danemark fait à présent partie des rares pays à avoir généralisé les 35 heures.

## Le bon exemple du maribel social

Nous savons que les cotisations sociales ont été diminuées pour le seul profit des entreprises et de leurs actionnaires, sans aucune compensation en termes de financement de la sécurité sociale et de création d'emplois. Seul le système du maribel social appliqué dans les secteurs « non-marchands » a combiné la mesure de réduction de cotisation à une compensation obligatoire sous la forme d'emplois par le biais d'un fonds géré de manière paritaire! Avec des résultats très importants. Selon le rapport de la cour des comptes<sup>57</sup>, fin 2009, plus de 307.000 travailleurs ouvraient le droit à la réduction de cotisation. Total de la dotation pour le maribel ainsi obtenue : +- 480 millions d'euros. Résultat : « En juin 2009, le maribel social avait créé 12.693,76 équivalents temps plein (ETP), soit 20.988 emplois physiques.» <sup>58</sup>

A titre de comparaison, selon le rapport du conseil centrale de l'économie, la même mesure de réduction structurelle de cotisation pour le secteur privé, marchand, a coûté à la sécurité sociale 4, 867 milliards en 2010. Résultat en termes de créations d'emplois ? Vu les effets d'aubaine, impossible de le savoir. Mais le rapport 2006 du CCE établissait ce constat : alors qu'en 2006, les seules réductions structurelles s'élevaient déjà à près de 4 milliards d'euros, il établissait que si l'on prenait en compte l'ensemble de toutes les mesures de réductions fiscales et parafiscales, (réduction de cotisations patronales structurelles et groupes cibles, réductions personnelles et subventions salariales, soit près de 7 milliards) : en 2006, si aucune mesure n'avait été prise depuis 1982, on aurait une perte de 90.089 emplois. L'emploi créé sous les préceptes du « laisser-faire » coûte donc

<sup>56</sup> G. Aznar, J.-Y. Boulin « *Les évolutions du temps de travail en Europe* », BIT, Genève, 1996. Voir également le film documentaire « *L'emploi du temps* » de Caroline Poliquin, 2000, 57', Quebec.

<sup>57</sup> Cour des Comptes, « *Promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand privé* », octobre 2011. Disponible via : http://www.ccrek.be/docs/Reports/2011/2011 43 MaribelSocial.pdf

<sup>58</sup> Cour des Comptes, « Promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand privé », p. 18.

dramatiquement cher, surtout si on compare ces chiffres aux résultats du maribel social qui conditionne la réduction de cotisation à la création d'emplois.

Deux conclusions peuvent être tirées de cette double réalité. Premièrement, en conditionnant les actuelles réductions de cotisations à de la réduction du temps de travail avec embauches compensatoires, la mesure serait déjà pour moitié financée. Deuxièmement, pourquoi ne pas introduire une nouvelle réduction de cotisation sociale, sans coût pour la sécurité sociale, destinée à permettre la réduction du temps de travail et les embauches compensatoires, sous la forme du maribel social. Une juste politique fiscale, assortie d'une réduction de cotisations sociales équivalente, en échange d'une réduction du temps de travail et des embauches compensatoires offre sans doute une piste sérieuse pour aboutir à la réduction collective du temps de travail ! Mais uniquement si elle s'opère par le biais d'une juste fiscalité, qui pèserait sur les très hauts revenus du travail, les revenus du capital, de la grande propriété, et qui financerait la sécurité sociale qui se verrait ainsi renforcée !

Rappelons qu'en terme de financement, la RCTT est aussi plus que bénéfique pour les finances publiques. Elle réduit les dépenses liées au chômage, elle favorise la croissance par un soutien à la demande intérieure, grâce à un pouvoir d'achat global renforcé par l'arrivée de nombreux chômeurs dans notre société de consommation.

#### 6.4/ Quid des PME et indépendants ?

S'il faut pouvoir tenir compte de la spécificité des PME, encore faut-il s'assurer de ce qu'est une PME!

« Fin 2009, la Belgique comptait 3.403.736 emplois salariés<sup>59</sup>. Si l'on en croit le bon sens populaire, plus de 2,5 millions d'emplois devraient relever des entreprises de moins de 15 travailleurs. La réalité est tout autre puisque seuls 730.970 postes de travail étaient le fait des entreprises de moins de 20 travailleurs, tandis que plus de 2.292.365 postes étaient occupés au sein des entreprises de plus de 50 travailleurs, 2.038.431 postes au sein des entreprises de plus de 100 travailleurs et même 1.791.997 dans les entreprises de plus de 200 travailleurs...

Le discours public "PME" ne cadre pas avec la réalité! Il faut tempérer cet état de fait avec le nombre d'indépendants trop souvent mêlés aux discours sur les PME alors qu'ils relèvent d'une toute autre réalité. Ils sont 669.726, à titre principal, dont 241.195 de profession libérale (essentiellement à titre principal)<sup>60</sup>, soit près du tiers des indépendants. C'est le secteur du commerce qui fournit le plus d'indépendants (près de 35%).

La réalité indépendante ne modifie guère le constat d'une économie globalement soumise aux grandes entreprises. D'autant plus que prolifèrent, d'une part, les faux indépendants (dans les activités de comptabilité, d'architecture, d'ingénierie, dans le médical et le para-médical, la

59 ONSS, 2009, 4ème trimestre, postes de travail 60 Inasti, « *Rapport annuel 2010* », disponible en ligne via : http://www.rsvz.be/fr/tools/publications/annual\_report\_10.pdf construction ou le commerce), et d'autre part, les « fausses PME », qui opèrent soit dans le cadre de la sous-traitance avec un unique donneur d'ordre, ou encore par le biais de la franchise. »<sup>61</sup>

Qu'en conclure en matière de réduction du temps de travail ? D'une part, pour les indépendants, il faut insister sur le fait qu'en aucun cas le temps de travail des salariés ne leur est imposé. Mais il est avéré que le temps de travail des uns influence celui des autres... Les avancées obtenues par les salariés deviendraient donc, petit à petit, une norme qui s'imposerait d'elle-même aux indépendants. Quant aux PME, une fois distinguées les vraies PME des « fausses », nous devrions alors envisager des mesures spécifiques pour les accompagner. Que ce soit pas le biais d'un financement spécifique que permettrait un « maribel social étendu » présenté ci-dessus ou par le biais d'avantages fiscaux spécifiques, les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux pourraient rencontrer les contraintes qui pèsent sur les PME. Il s'agirait aussi d'assurer que la redistribution s'organise entre secteurs riches et pauvres, entre grosses entreprises et petites. Tout en sachant qu'un renchérissement général du coût salarial horaire n'aurait pas d'impact sur chaque entreprise par rapport à la concurrence intranationale, vis-à-vis de laquelle les petites PME sont les plus exposées.

#### 6.5/ Quid de la fonction publique ? Retour à la case fiscale...

Le temps de travail des agents de la fonction publique n'est pas impacté par les conventions interprofessionnelles. Il revient donc aux organisations syndicales et aux pouvoir publics de mettre en œuvre la réduction du temps de travail. Celle-ci aurait donc un coût à charge des finances publiques. Le débat sur le financement doit ici être situé dans le contexte de la justice fiscale à mettre en œuvre dans ce pays, et dans les nécessaires mesures d'amélioration de l'efficacité de la gestion des services publics.

Récemment, la CSC présentait une brochure<sup>62</sup> qui en dit long sur les inégalités en matière de fiscalité qui, par des mesures de corrections, permettraient aisément un financement d'une réduction importante du temps de travail des agents de l'État. Morceaux choisis :

- « Si l'on compare la charge reposant sur l'ensemble des revenus, on constate 20% des Belges détiennent 50% des revenus, mais à l'impôt des personnes physiques seuls 14% des contribuables ont un taux d'imposition supérieur à 30%. Il y a là quelque chose qui ne va pas... »
- « La mise en œuvre des intérêts notionnels a permis aux entreprises d'engranger un avantage budgétaire pouvant atteindre près de 700 millions d'euros nets (près de 10 milliards d'euros bruts).
   Elle coûte une fortune au Trésor public car elle n'est pas compensée dans le budget par d'autres recettes. »

Le nouveau ministre en charge de la lutte contre la fraude, John Crombez (Spa), rappelait dès sa nomination que près de 20% du PIB échappaient ainsi à la justice fiscale. Lors de la commission d'enquête parlementaire sur la fraude, le rapport du Professeur Maus évaluait la fraude à 30 milliards d'euros, dont 10 liés à la fraude sociale et 20 à la fraude fiscale. La fraude des riches coûte donc énormément à la collectivité...

<sup>61</sup> L. Ciccia, « PME : au-delà du concept » in Revue Politique, janvier 2012.

<sup>62</sup> CSC, « Non à l'austérité ! Oui à une taxation juste de tous les revenus », Bruxelles, septembre 2011, 24 p.

D'autant plus que les « riches » peuvent frauder légalement. La veille de la grande manifestation syndicale à l'encontre du projet de déclaration gouvernementale du gouvernement d'austérité de Di Rupo, le PTB (Parti du Travail de Belgique) a calculé que les 1000 entreprises ayant réalisé les bénéfices les plus importants de Belgique l'année dernière, ont cumulé 57 milliards d'euros de résultats, et n'ont payé que 3,3 milliards d'euros d'impôts cumulés. Cela correspond donc à un taux d'imposition réelle de 5,73%, bien loin du taux d'imposition normal de 33,99% qui aurait permis au fisc d'en obtenir 19,4 milliards d'euros, soit 16,1 milliards d'euros de différence...

Mais le ministre Reynders explique mieux encore la situation fiscale favorable qu'il a construite pour les grandes entreprises. Suite à une question parlementaire, il donnait les informations suivantes sur le taux d'imposition effectif des sociétés en Belgique. Le résultat fiscal imposable des sociétés est de 82 milliards tandis que l'impôt payé fut de 9,7 milliards. 63 On notera d'ailleurs que l'accroissement du résultat des entreprises entre 2006 et 2010 fut de 13 milliards d'euros quand l'accroissement de l'impôt effectivement payé fut de seulement 1,4 milliard d'euros. Reynders explique ainsi que : « Les entreprises installées en Belgique n'ont payé en moyenne en 2009 plus que 11,8% d'impôts sur les deux fois moins 19,9% presque que les payés Pour conclure sur les niches fiscales, rappelons que 1,6% de la population belge détient 20% de la fortune de ce pays.64

Voir la page 82 du rapport des débats parlementaires, disponible en ligne via : <a href="http://www.lachambre.be/QRVA/pdf/53/53K0037.pdf">http://www.lachambre.be/QRVA/pdf/53/53K0037.pdf</a>

<sup>64</sup> F. GOBBE, « La Belgique dans le top 10 des paradis fiscaux », in « Contrastes », décembre 2009, p. 19.

# 7/ Ensemble, pour le plein-emploi, par une juste distribution des richesses et du travail !

En France, le gouvernement de coalition de gauche socialiste-communiste-écologiste de Lionel Jospin a voulu donner, par l'adoption des lois des 35 heures de 1998 et 2000, une vraie chance à la réduction du temps de travail. Les résultats en termes d'emplois et de temps préservés pour les salariés sont évidents<sup>65</sup>. Néanmoins, l'opposition patronale farouche et l'espace laissé à la négociation de contre-parties sous la forme de flexibilité ont causé des dégâts.

On peut, en guise de conclusions, retenir de cette dernière grande expérience de réduction collective du temps de travail française quelques enseignements :

1/ L'usage du bâton et de la carotte est une bonne politique. Il faut une impulsion légale qui impose la discussion et cette impulsion doit être assortie d'avantages qui permettent à la négociation de se faire. Le processus impulsé par Martine Aubry -qui consistait à donner le temps à la négociation, puis, à rendre obligatoire la mesure pour les récalcitrants, les primes en moins- a réellement revitalisé la négociation collective française.

2/ Les avantages octroyés ne peuvent pas devenir tels que ce sont les travailleurs-consommateursusagers de services publics qui payent la réduction du temps de travail. Les pouvoirs publics doivent avoir le courage de faire payer la réduction du temps de travail par le Capital, il ne peut être question que ce soit les petits consommateurs et salariés qui payent leurs propres réductions de temps de travail!

3/ Il faut nécessairement fixer un cadre préalable en matière de flexibilité. On a constaté que les réductions négociées avaient abouti à davantage de flexibilité qui, trop souvent, fut imposée pour pouvoir bénéficier des avantages de la mesure. De plus, la France a relevé de manière telle la possibilité en matière d'heures supplémentaires qu'en de bons nombres de secteurs et d'entreprises, l'application de la réduction du temps de travail est purement formelle, mais non suivie dans les faits. Le temps de travail effectif annuel français n'est d'ailleurs pas très éloigné de celui de la Belgique, et reste supérieur à celui de l'Allemagne.

4/ La mise en place de la réduction fut l'occasion de remettre nombre d'avantages et coutumes sur la table. Pour éviter qu'une avancée ne procède en réalité à un recul (en estimant par exemple que la fermeture collective et les pauses cafés, puisque non conventionnées, doivent être intégrées dans le calcul de la réduction du temps de travail), le législateur doit garantir les droits acquis, de toutes formes et de toutes natures. Ne pas le faire, c'est exposer les représentants des travailleurs à devoir céder de leur poche droite ce qu'ils auront gagné dans leur poche gauche.

5/ La réduction du temps de travail relève d'une logique de partage des fruits de la productivité. Si une mesure de rattrapage est faite pour, par exemple, mettre en place, la semaine des 35 heures, il

Pour une analyse approfondie du bilan des 35 heures, voir cette étude réalisée par l'INSEE. « Les effets de la RTT sur l'emploi ». Disponible en ligne via http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\_ffc/es376377b.pdf

faut néanmoins s'assurer que cette mesure ne procède pas d'un « one shot ». C'est en effet, année après années, en fonction de l'évolution de la productivité, que le temps de travail doit être diminué. Le temps de travail doit donc d'une part, être réduit de manière importante pour résorber le retard, mais il faut aussi que la logique change. C'est année après année que la réduction doit s'opérer, en fonction de l'évolution de la production de richesses. Rappelons que le seul et unique objectif incontestable de la RCTT est bien le juste partage de la valeur ajoutée, elle-même seule à garantir un partage de l'emploi si elle est correctement traduite en réduction collective du temps de travail.

Et maintenant ? Devons-nous continuer à observer la situation de l'emploi qui se dégrade, le temps partiel qui continue son inexorable ascension au grand désavantage des femmes, les chômeurs exclus, la pauvreté augmentée ? Peut-être que cette période d'austérité est aussi une formidable occasion de nous réunir sur ce qui rassemble. Quoi de plus rassembleur que l'objectif du pleinemploi, de la juste distribution des richesses, et du juste et égal partage du temps de travail. Nous sommes collectivement plus riches année après année. N'est-il pas temps de réclamer ce qui est dû au monde du travail ? A quoi bon produire toujours plus si nous ne pouvons assurer l'accès de tous au bien-être et réduire le temps passé à produire ?

Travailler moins, pour travailler tous, et vivre mieux ! C'était l'objectif premier du Collectif Solidarité contre l'Exclusion en 1996. Cette revendication permet d'améliorer la situation de tous les acteurs et actrices du monde du travail. Positive pour les femmes à temps partiel contraint, positive pour les travailleurs et pour les chômeurs, cette revendication peut unir dans la lutte les « actifs » et les supposés « inactifs ». Elle permet de dépasser les oppositions sur un objectif commun. Comme en 1996, nous invitons tous les militants syndicaux, citoyens, militants politiques, organisations et comités syndicaux, associations et partis progressistes à se rassembler et à porter ensemble cette revendication dont nous espérons que cette étude aura contribué à en démontrer toute la pertinence au-delà du slogan: la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauches compensatoires !

## Pour aller plus loin

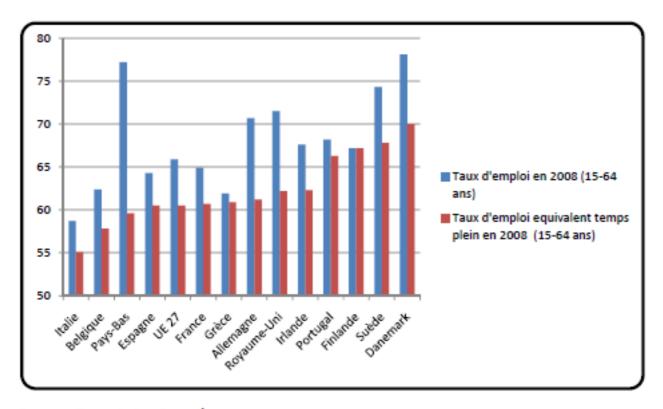
Outre les notes de bas de pages qui fournissent un nombre important de références, voici quelques livres et revues qui méritent, parmi d'autres, l'attention pour tout qui souhaite aller plus loin sur le thème de la réduction collective du temps de travail :

- Attac, « Une économie au service de l'Homme », Mille et une nuits, décembre 2001
- J-G. Bliek, A. Perguez, « Le plein emploi ou le chaos », Economica, 2006.
- B. Brunhes, D. Clerc, D. Meda, B. Perret, « 35 heures : le temps du bilan », Desclée De Brouwer, 2001
- M. Capron, « L'évolution de la concertation sociale interprofessionnelle », cahiers Fopes n°6, septembre 2007
- J-p. Chanteau, D. Clerc, « Réduction du temps de travail : que faut-il croire ? », Syros, 1997
- Collectif, « *Temps de travail, temps de vie. Travailler plus ? Travailler moins ?* », *in* Politique (revue de débats), Numéro 67, novembre 2010.
- Collectif, « Flexisécurité : le droit du travail sous les feux », in Etudes Marxistes n°79, 2007
- F. Denord, A. Schwartz, « L'Europe sociale n'aura pas lieu », Raisons d'agir, 2009
- J-P Fitoussi, « Le débat interdit », Seuil, 1995
- F. Guedj, S. Sirot, « Histoire sociale de l'Europe », Seli Arslan, 1997
- A. Gorz, « Métamorphoses du travail. Quête du sens », Galilée, 1988
- L. Hoang-Ngoc, « Les politiques de l'emploi », Seuil, 2000
- P. Larrouturou, « Pour la semaine de quatre jours », La découverte, 1999
- A. Lipietz, « La société en sablier », La découverte, 1996
- J. Lojkine, J-L. Malétras, « La guerre du temps. Le travail en quête de mesure », L'Harmattan, 2002
- Collectif, « Partage du travail et restructurations du capital », in Contradictions, n°35, 1983.
- K. Marx, « Salaires, prix et profits », Le temps des cerises, 2006
- D. Meda, « Le travail. Une valeur en voie de disparition ? », Champs, 2010
- J. Jamoulle (Collectif sous la direction de), « Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives du travail », Crisp, 1997
- P. Lafargue, « Le droit à la paresse », La découverte, 2010
- J. Neuville, « Histoire du mouvement ouvrier en Belgique » Tome 2, « La lutte ouvrière pour la maitrise du temps. ». Tome 1, « Les 12 heures et le glissement vers les 10 heures » & Tome 2, « La conquête des 8 heures et la revendication des 40 heures ». Vie Ouvrière, 1981.
- R. Savage (Collectif sous la direction de), « Histoire inédite de l'économie en Belgique », Couleur livres, 2008

#### Annexe 1 : Les enseignements de l'Europe du temps de travail et du chômage

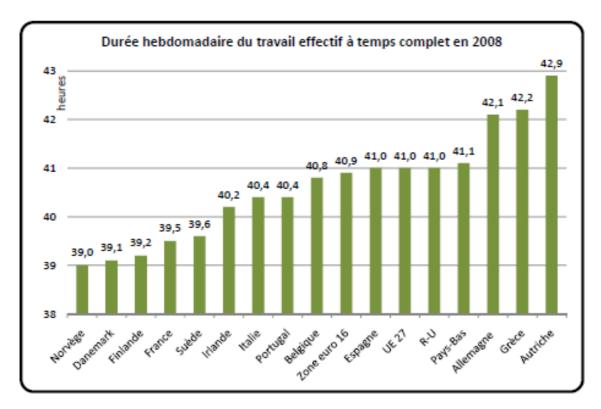
Le principal enseignement des comparaisons européennes est d'une part, que les pays à faible productivité ont des temps de travail plus élevés (pays du sud-est de l'Europe) et, d'autres part, que dans les pays à forte productivité, on peut distinguer les pays mettant en œuvre une distribution du temps de travail par le chômage (Belgique) de ceux qui la mettent en œuvre par le temps-partiel (Pays-Bas). Avec plusieurs combinaisons possibles comme l'atteste le récent développement de l'Allemagne qui cumule forte productivité, faible temps de travail du temps plein, hausses du temps partiel et du chômage (malgré l'explosion des mesures d'activation et des petits contrats ultra-précaires) importantes.

Ci-dessous, quelques tableaux évocateurs extraits d'une remarquable étude réalisée par Jean-Marie Perbost : « *Travailler plus ? Travailler moins ? Que faut-il faire pour travailler tous et mieux ?* » (Juin 2011) (voir: <a href="http://europeangreens.eu/fileadmin/working\_groups/Social\_GND/workmorelessFR.pdf">http://europeangreens.eu/fileadmin/working\_groups/Social\_GND/workmorelessFR.pdf</a>)

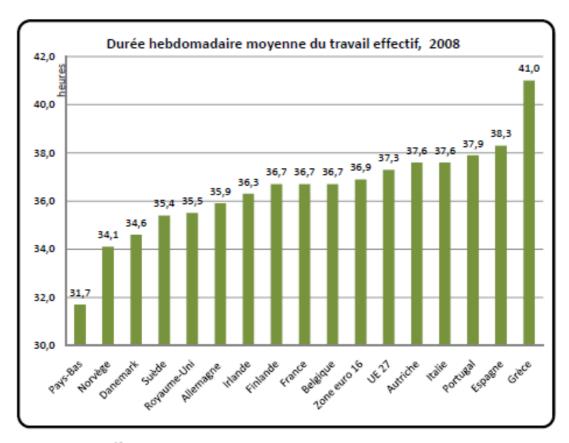


Source : Commission Européenne

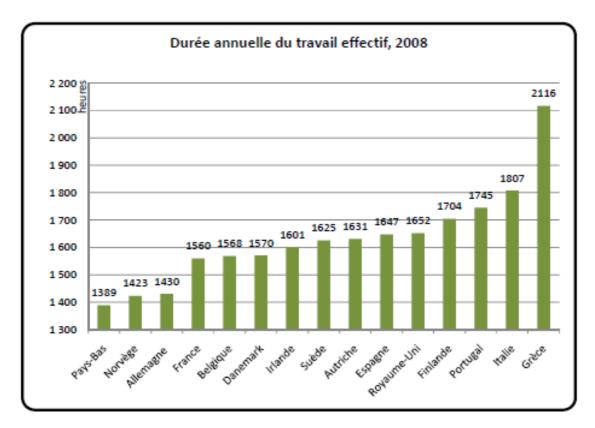
Ce tableau confirme que les objectifs européens d'augmentation du taux d'emploi (source des politiques de l'emploi dites structurelles pariant sur l'activation des chômeurs, la flexibilité des conditions de travail, des contrats, des revenus, etc.) offrent des résultats peu lisibles. C'est seulement quand on compare les taux d'emploi en équivalent temps plein que l'on mesure ce qui fait le point commun de tous les pays membres de l'Union : le plein-chômage ! Seule exception notable : les pays nordiques qui se caractérisent par leurs hauts taux d'imposition et un nombre plus important de travailleurs dans la fonction publique.



Source: Eurostat



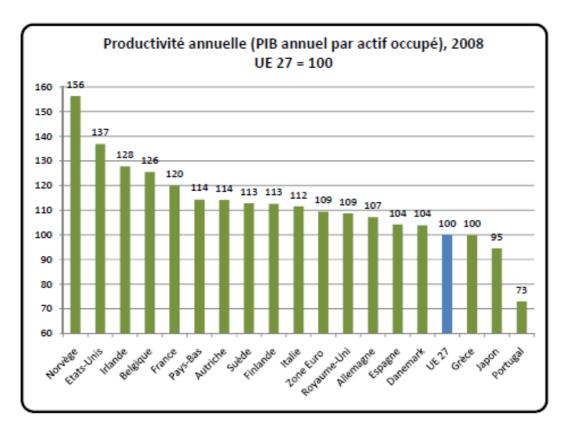
Source: Eurostat12



Source: OCDE

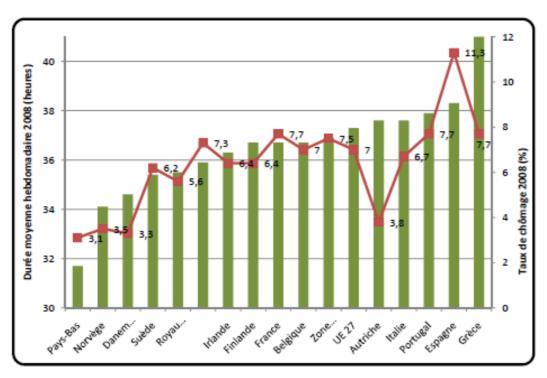
Le temps de travail effectif renseigne davantage que le temps de travail conventionnel. La Belgique est dans la moyenne européenne. On constate que l'application des 35 heures en France ne se traduit pas par une baisse significative du temps de travail effectif moyen. Mais que ce sont bien les temps partiels qui diminuent le temps de travail moyen.

La durée annuelle de travail permet la comparaison la plus sérieuse. On constate alors très clairement que l'Allemagne est autant championne de la modération salariale que de la baisse du temps de travail. Si les Pays-Bas pratiquent exclusivement le temps partiel, il faut relever que l'Allemagne procède des deux types de diminution, grâce à une concertation sociale toujours très forte, bien que diminuée, suite aux années de gouvernement Schröder.



Source: Eurostat

Ce tableau permet de bien comprendre que c'est l'évolution de la productivité qui explique le plus clairement l'état du temps de travail selon les pays.



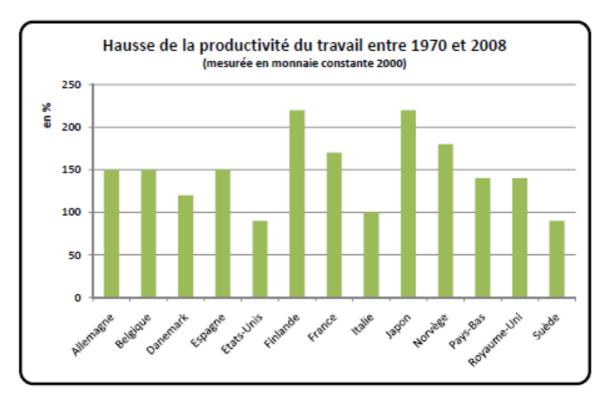
Source: Eurostat

Un lien apparait entre la durée hebdomadaire moyenne et le taux de chômage : la tendance indique que le chômage augmente avec la durée hebdomadaire.

	Proportion de temps partiel	Durée hebdo moyenne du temps partiel	Taux de chômage
Pays-Bas	47,3	20,6	3,1
Danemark	24,6	20,0	3,3
Norvège	28,2	20,8	3,5
Autriche	23,3	20,1	4,4
Royaume-Uni	25,3	18,4	5,6
Suède	26,6	23,5	6,2
Irlande	18,6	18,8	6,3
Finlande	13,3	19,9	6,4
Italie	14,3	21,0	6,7
Belgique	22,6	22,9	7
Allemagne	25,9	18,1	7,3
Portugal	11,9	18,9	7,7
Grèce	5,6	19,9	7,7
France	16,9	22,7	7,8
Espagne	12,0	18,8	11,3

Il apparaît ci-dessus que la manière dont on met en œuvre la réduction individuelle du temps de travail influence directement le taux de chômage. Ceux qui mettent en œuvre le temps partiel

« sauvent » mieux les apparences... (Cf. ci-dessus le tableau sur le taux d'emploi en équivalent temps plein)



Source: OCDE

En guise de rappel de ce qui fut démontré tout au long de cette étude, la principale explication de la hausse du chômage réside bien dans cette extraordinaire hausse de productivité, non compensée par un partage équivalent du temps de travail. Il aurait fallu que le temps de travail diminue de moitié pour qu'il suive l'évolution de la productivité. Nul doute que le tiers aurait suffit à préserver le pleinemploi...

#### **ANNEXE 2 : Statistiques**

Sur base des données fournies par l'ONSS<sup>66</sup> (chiffres de la fin 2009), de calculs propres et des conventions collectives enregistrées au ministère du travail, cette étude vous présente quelques réalités relatives au temps de travail en Belgique.

## Annexe 2.1/ Situation globale de l'emploi :

Fin 2009, la Belgique comptait 3.403.736 postes de travail occupés dont 2.650.287 dans le secteur privé et 753.449 dans le secteur public (fonctionnaires fédéraux –armée, police, justice, santé, etc.-, régionaux et communautaires –enseignements, petite enfance, transports publics, etc.-). 2.231.559 postes sont occupés à temps plein et 1.073.206 le sont à temps partiel, soit 31,5%!

Pour avoir une idée globale de la situation du monde du travail, il faut bien entendu ajouter les travailleurs sous statut indépendant à titre principal. Ils sont un peu moins de 670.000 d'après le rapport 2010 de l'Inasti.<sup>67</sup>

66

Voir le site internet http://www.rsz.fgov.be/fr/content/statistics/webstatistics/webstats-overview.html

67

Voir http://www.rsvz-inasti.fgov.be/fr/tools/publications/annual report 10.pdf

Annexe 2.1/ Répartition globale de l'emploi selon les secteurs d'activités et les commissions paritaires

Groupe sectoriel (Commission paritaire)	
Agriculture, horticulture, sylviculture et pêche 132, 143, 144, 145, 146	19.130
Industries, gaz et électricité	631.814
Industrie alimentaire	04.003
118, 133, 220	84.093
Habillement et textile	47.489
107, 109, 110, 120, 128, 142,02, 148, 214, 215	47.465
Bois	20.990
125, 126	20.550
Papier et carton	13.508
129, 136, 142.03, 221, 222	15.500
Industrie de la pierre et du verre	20.025
101, 102, 106, 113, 114, 115, 150, 203, 204, 205, 324	20.023
Chimie et pétrole	122 400
116, 117, 207, 211	123.490
Métal	303.663
104, 105, 111, 112, 142.01, 147, 149, 209, 210, 224	
Gaz et électricité	18.556
326	
Construction	159.577
124	133.377
Distribution, transport et logistique	406.141
Distribution	
119, 127, 201, 202, 311, 312, 313, 321	247.165
Transport et logistique	450.070
139, 140, 226, 301, 315, 316, 328	158.976
Services aux entreprises et aux personnes 121, 219, 314, 317, 320, 322, 323, 335, 336, 339	259.891
Secteur financier	112.523
216, 306, 307, 308, 309, 310, 325	112.323
Horeca, sports et loisirs, média	128.676

Horeca, sports et loisirs 217, 223, 302, 333	112.203
Média, imprimerie et édition 130, 227, 303	16.473
Secteur non-marchand - social 152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337	443.100
Secteurs divers 100, 142.04, 200, 218	475.916
Aucune commission paritaire d'application	692927*
Total	3 3 2 9
	6 9 5

<sup>\*</sup> dont 452.690 fonctionnaires

Annexe 2.2/ Temps de travail hebdomadaire, contractuel et réel.

				7	
				Durée du	Durée du
			Durée du	travail	travail
			travail réelle	habituelle	contractuelle
	Temps				
BELGIQUE	partiel	Н	23,7	24,5	24,3
		F	23,2	23,8	23,6
		Т	23,3	23,9	23,7
	Temps plein	Н	38,8	40,0	38,0
		F	37,2	38,2	36,5
		Т	38,3	39,4	37,5
	Temps				
UE-27	partiel	Н	19,4	19,2	:
		F	20,1	20,4	:
		T	20,0	20,1	:
	Temps plein	Н	40,3	41,2	:
		F	38,2	39,3	:
		Т	39,5	40,4	:

Source : EUROSTAT, DGSIE, Enquête sur les forces de travail , 2009

# Annexe 2.3/ Répartition de l'emploi temps plein, partiel, et temporaire, selon les secteurs d'activités.

Rémunérations ordinaires (soit les traitements annuels déclarés à l'ONSS; les primes de sorties, pécules de vacances anticipées et les indemnités de ruptures ne sont pas comprises dans ces chiffres) par secteur d'activité et en moyenne par poste de travail. Ce tableau indique la mesure des inégalités selon les secteurs d'activités: inégalités face au temps partiel, inégalités face à la rémunération. Et il faut rappeler que ce ne sont que des moyennes...

Branches d'activité	Total temps	Total temps	% temps	Saisonniers,	Total	rémunérati	R
	plein	partiel	l .	intérimaires et		ons	é
			par	prestations		ordinaires	m
			rapport à	limitées		déclarées à	J
			l'emploi			l'onss,	ր
			total			secteur	é
						privé, 2009	ſ
							a
							Ė
							ĺ
							þ
							1
							l
							3
							1
							1
							ı
							2
							2
							)
							Ĺ
							t
							ĺ
							1
							3
							Ī
							2
							k
							~
							m
	1						J

								yenne brute par poste de trayai
Α.	Agriculture, sylviculture et pêche	7.611	3.066	28%	1.906	12.583	210 632	16739,37
В.	Industries extractives	2.802	226	7.4	-	3.028	85 316	
C.	Industries manufacturières	433.359	79.084	15.4	223	512.666	15 116 979	29486,9 9
	Industries alimentaires, boissons, tabac	68.212	22.325	24.6	189	90.726	2 194 648	24189,84
	Industrie textile, fabrication de vêtements, cuir	23.856	5.518	18.8	3	29.377	636 552	

					I		
Industrie de bois, fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie	9.054	1.022	10.1	2	10.078	237 661	23582,19
Industrie du papier et du carton	11.530	1.380	10.7	1	12.911	381 957	29583,82
Imprimerie et reproduction d'enregistrement s	12.770	2.506	19.9	-	15.276	450 214	29471,96
Cokéfaction et raffinage	3.191	402	11.1	-	3.593	238 465	66369,22
Industrie chimique	36.453	6.855	15.8	21	43.329	1 831 327	42265,61
Industrie pharmaceutique	19.254	4.085	17.5	-	23.339	987 619	42316,24
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	20.222	3.283	13.9	-	23.505	701 412	29840,98
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	25.915	2.939	10.1	-	28.854	835 109	28942,55
Métallurgie	27.633	2.412	8.0	_	30.045	1 013 467	33731,62
Fabrication de produits métalliques (machines et équipements exclus)	51.353	6.210	10.0	7	57.570	1 459 205	25346,61
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	10.588	2.458	18.8	-	13.046	502 907	38548,75
Fabrication d'équipements électriques	14.490	2.315	13.7	-	16.805	518 433	30849,91
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	31.036	4.803	13.4	-	35.839	1 027 836	28679,26

1	1	1					1	
	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	35.102	5.177	12.8	-	40.279	1 081 932	26860,93
	Fabrication d'autres matériels de transport	5.758	743	11.4	-	6.501	213 952	32910,61
	Fabrication de meubles et autres industries	16.942	3.556	17.3	-	20.498	460 724	22476,51
	Réparation et installation de machines et d'équipements	10.000	1.095	9.8	-	11.095	343 561	30965,34
D.	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	16.210	1.652	9.2	-	17.862	792 412	
E.	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	13.911	1.601	10.3	2	15.514	338 867	44362,99 21842,66
F.	Construction	194.755	16.378	7.7	24	211.157	4 639 332	21971,00
G.	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	321.107	163.210	33.6	204	484.521	12 139 475	25054,59
	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	47.197	8.382	15.0	9	55.588	1 452 983	26138,43
	Commerce de gros et intermédiaires (véhicules automobiles et	152.712	34.266	18.3	20	186.998	6 276 705	33565,62

								1
	motocycles exclus)							
	Commerce de détail (véhicules automobiles et motocycles exclus)	121.198	120.562	49.8	175	241.935	4 409 787	18227,15
Н.	Transports et entreposage	180.764	41.702	18.7	164	222.630	3 366 658	15122,21
I.	Hébergement et restauration	40.801	63.166	60.7	11.798	115.765	1 484 649	12824,67
J.	Information et communication	79.861	14.632	15.4	4	94.497	2 937 322	31083,75
	Édition	8.147	2.574	24.0	-	10.721	387 132	36109,73
	Production de films et de la musique, radio et télévision	9.973	2.676	21.1	3	12.652	234 941	18569,50
	Télécommunicati ons	21.852	3.697	14.5	-	25.549	419 229	16408,82
	Activités informatiques et activités de service informatique	39.889	5.685	12.5	1	45.575	1 896 019	41602,17
к.	Activités financières et d'assurance	95.398	37.356	28.1	8	132.762	5 191 783	39105,94
L.	Activités immobilières	9.752	5.237	34.9	28	15.017	348 376	23198,76
М.	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	103.140	33.111	24.3	153	136.404	4 604 827	33758,74
N.	Activités de services administratifs et de soutien	95.895	73.210	43.2	83.780	252.885	4 835 232	19120,28
	Activités de location et location-bail	5.834	1.684	22.3	27	7.545	212 312	28139,42

	Activités liées à l'emploi	30.467	25.510	45.5	83.599	139.576	2 500 537	17915,23
	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	5.369	2.615	32.7	1	7.985	200 118	25061,78
	Enquêtes et sécurité, autres services fournis aux entreprises	54.225	43.401	44.4	153	97.779	1 922 265	19659,27
о.	Administration publique	177.625	41.474	18.9	3	219.102	564 828	2577,92
P.	Enseignement	218.672	168.669	43.5	30	387.371	168 844	435,87
Q.	Santé humaine et action sociale	176.491	280.310	61.3	16	456.817	8 422 007	
	Activités pour la santé humaine	79.957	97.519	54.9	4	177.480	3 667 057	18436,28 20661,80
	Activités médico- sociales et sociales avec hébergement	39.980	68.036	62.9	7	108.023	2 376 624	22001,09
	Action sociale sans hébergement	56.554	114.755	66.9	5	171.314	2 378 326	13882,84
R.	Arts, spectacles et activités récréatives	18.953	12.507	39.7	341	31.801	665 904	20939,73
s.	Autres activités de service	41.201	34.124	45.3	287	75.612	1 629 385	21549,28
Т.	Activités des ménages en tant qu'employeurs	1.133	2.078	64.7	-	3.211	42 989	13388,05
U.	Activités des organisations et organismes	2.118	413	16.3	-	2.531	7 935	3135,04

	extraterritoriaux						
Total		2.231.55 9	1.073.206	32.4	98.971	3.403.736	67 593 751
Branche	es d'activite	1	Total temps partiel	par rapport à	Saisonniers, intérimaires et prestations limitées	Total	rémunérati ons ordinaires déclarées à l'onss, secteur privé, 2009

## Annexe 2.4/ Ventilation du temps de travail des temps partiels.

Ce tableau détaille par secteur d'activités la ventilation du temps partiel. Les inégalités sectorielles sont importantes. Les secteurs « masculins » ont par exemple des temps partiels fort proches du temps plein...

	Branches d'activité	Total 0 à	Total 11- 30%	Total 31- 45%	Total 46- 55%	Total 55- 65%	Total 66- 75%	Total 76- 95%	Total > 95%
Α.	Agriculture, sylviculture et pêche	25	229	457	929	309	332	751	34
	Ventilation en % (total cumulé)	1 (1)	7 (8)	15 (23)	30 (53)	10 (63)	11 (74)	24 (98)	1 (99)
В.	Industries extractives	2	11	16	32	10	9	138	8
	Ventilation en % (total cumulé)	1 (1)	5 (6)	7 ( 13)	14 (27)	4 (31)	4 ( 35)	61 ( 96)	4 (100)
C.	Industries manufacturières	700	5.325	3.188	15.136	3.505	2.849	46.464	1.917
	Ventilation en % (total cumulé)	1 (1)	7 (8)	4 ( 12)	19 (31)	4 ( 35)	4 ( 39)	59 (98)	2 ( 100)

D.	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-	14	21	187	68	32	1.316	14
	Ventilation en % (total cumulé)	_	1 (1)	1 (2)	11 (13)	4 ( 17)	2 ( 19)	80 ( 99)	1 (100)
E.	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	14	57	69	366	85	59	916	35
	Ventilation en % (total cumulé)	1	4 (5)	4 (9)	23 (32)	5 (37)	4 (41)	57 (98)	2 (100)
F.	Construction	190	824	1.355	4.011	1.365	752	7.442	439
	Ventilation en % (total cumulé)	1	5 (6)	8 (14)	24 (38)	8 (46)	5 (51)	45 (96)	3 (99)
	Commerce;								
G.	réparation d'automobiles et de motocycles	1.151	13.354	11.796	33.240	21.509	21.064	58.295	2.801
	Ventilation en % (total cumulé)	1(1)	8(9)	7(16)	20 (36)	13 (49)	13 (62)	36 (98)	2 (100)
	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	93	683	979	2.191	587	425	3.241	183
	Ventilation en % (total cumulé)	1	8 (9)	12 (21)	26 (47)	7 (54)	5 (59)	39 (98)	2 (100)
	Commerce de gros et intermédiaires (véhicules automobiles et motocycles exclus)	318	2.072	2.403	6.890	2.590	1.784	17.572	637
	Ventilation en % (total cumulé)	1	6 (7)	7 (14)	20 (34)	8 (42)	5 (47)	51 (98)	2 (100)
	Commerce de détail (véhicules automobiles et motocycles exclus)	740	10.599	8.414	24.159	18.332	18.855	37.482	1.981
	Ventilation en % (total cumulé)	1	9 (10)	7 (17)	20 (37)	15 (52)	16 (68)	31 (99)	1 (100)

н.	Transports et entreposage	214	1.192	2.482	11.886	1.177	1.631	22.546	574
	Ventilation en % (total cumulé)	1	3 (4)	6 (10)	29 (39)	3 (42)	4 (46)	54 (100)	1 (100)
	Transports	193	932	2.041	4.067	637	697	11.289	409
	Ventilation en % (total cumulé)	1	5 (6)	10 (16)	20 (36)	3 (39)	3 (42)	56 (98)	2 (100)
	Entreposage et services auxiliaires des transports	8	187	233	2.189	376	644	6.260	126
	Ventilation en % (total cumulé)	-	2	2 (4)	22 (26)	4 (30)	6 (36)	62 (98)	1 (99)
	Activités de poste et de courrier	13	73	208	5.630	164	290	4.997	39
	Ventilation en % (total cumulé)	-	1	2(3)	49 (52)	1 (53)	3 (56)	44 (100)	0 (100)
ı.	Hébergement et restauration	963	13.436	11.598	18.554	4.280	4.435	9.337	563
	Ventilation en % (total cumulé)	2	21 (23)	18 (41)	29 (70)	7 (77)	7 (84)	15 (99)	1 (100)
J.	Information et communication	110	546	729	2.772	729	527	9.023	196
	Ventilation en % (total cumulé)	1	4 (5)	5 (10)	19 (29)	5 (34)	4 (38)	61 (99)	1 (100)
к.	Activités financières et d'assurance	314	1.139	996	9.325	2.364	1.377	21.309	532
	Ventilation en % (total cumulé)	1	3 (4)	3 (7)	25 (32)	6 (38)	4 (42)	57 (99)	1 (100)
L.	Activités immobilières	140	619	647	1.600	331	413	1.415	72
	Ventilation en % (total cumulé)	3	12 (15)	12 (27)	31 (58)	6 (64)	8 (72)	27 (99)	1 (100)
М	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	357	1.851	2.185	7.295	2.452	2.016	16.450	505
	Ventilation en % (total cumulé)	1	6(7)	7 (14)	22 (36)	7 (43)	6 (49)	50 (99)	1 (100)
N	Activités de services administratifs et de soutien	1.637	7.951	12.116	17.095	6.113	6.025	19.762	2.511

	Ventilation en %								
	(total cumulé)	2	11(13)	17 (30)	23 (53)	8 (61)	8 (69)	27 (96)	3 (100)
0	Administration publique	171	716	821	12.788	1.002	1.307	24.326	343
	Ventilation en % (total cumulé)	-	2	2 (4)	31 (35)	2 (37)	3 (40)	59 (99)	1 (100)
P.	Enseignement	8.878	20.320	20.578	48.877	18.988	18.381	30.856	1.791
	Ventilation en % (total cumulé)	5	12 (17)	12 (29)	29 (58)	58 (69)	11 (80)	18 (98)	2 (100)
Q	Santé humaine et action sociale	833	7.484	13.995	107.261	22.894	44.897	77.768	5.178
	Ventilation en % (total cumulé)	-	3	5 (8)	38 (46)	8 (54)	16 (70)	28 (98)	2 (100)
R.	Arts, spectacles et activités récréatives	528	1.648	1.984	4.552	754	751	2.212	78
	Ventilation en % (total cumulé)	4	13 (17)	16 (33)	36 (69)	6 (75)	6 (81)	18 (99)	1 (100)
S.	Autres activités de service	3.114	3.815	3.292	10.314	2.723	2.293	8.201	372
	Ventilation en % (total cumulé)	9	11 (20)	10 (30)	30 (60)	8 (68)	7 (75)	24 (99)	1 (100)
т.	Activités des ménages en tant qu'employeurs	25	384	409	527	255	198	257	23
	Ventilation en % (total cumulé)	1(1)	18 (19)	20 (39)	25 (64)	12 (76)	10 (86)	12 (98)	1 (99)
U.	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	-	11	17	106	24	36	210	9
	Ventilation en % (total cumulé)		3(3)	4(7)	26(33)	6(39)	9(48)	51(98)	2(100)
Tota	al	19.366	80.926	88.751	306.853	90.937	109.384	358.994	17.995
	Ventilation en %	1,80%	7,54%	8,26%	28,59%	8,47%	10,19%	33,45%	1,67%
	Total cumulé en %	1,80%	9,34%	17,60%	46,19%	54,66%	64,85%	98,30%	99,97%
		Total C	Total	Total	Tatal	Total	Tatal	Tatal	
		Total 0 à 10%	11- 30%	Total 31-45%	Total 46-55%	55- 65%	Total 66-75%	Total 76-95%	Total > 95
	l	1 4 10/0	3370	31 13/0	1 .0 3370	0370	30 7 3 7 0	, , 5 55,8	.0.0.7 33

Annexe 3 : Analyse de l'évolution du temps de travail en Belgique et comparaison avec les pays voisins, par le Conseil central de l'économie. Rapport de novembre 2011

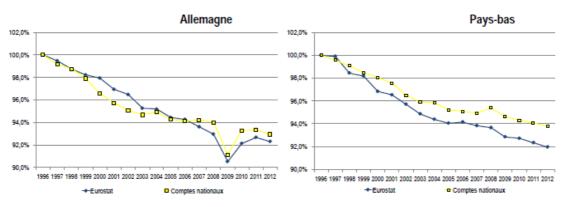
## Évolution de la durée du travail dans le secteur privé :

Le suivi de l'évolution de la durée moyenne du travail est l'une des missions principales du secrétariat du CCE, puisque cette donnée est à la base d'un certain nombre de calculs réalisés dans le cadre du Rapport technique.

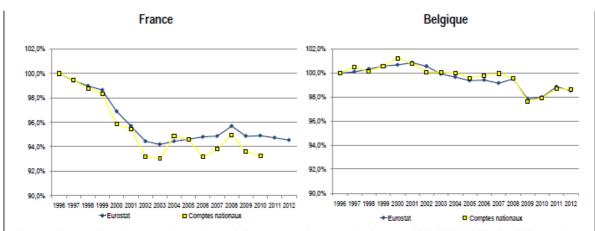
Dans cette optique, le CCE a besoin de chiffres comparables sur le plan international concernant l'évolution de la durée moyenne du travail. L'enquête harmonisée sur les forces de travail fournit des données sur la durée hebdomadaire normale et effective du travail, pour la plupart des pays depuis 1983. Des données en continu sur les 52 semaines de l'année ne sont disponibles que depuis 2006 pour les pays de référence. Elles permettent, contrairement à auparavant (enquête réalisée pendant une ou plusieurs semaines de l'année précédente), de calculer de façon cohérente la durée effective du travail sur la base des données EFT. Ces dernières années, le secrétariat a été en mesure d'optimiser son analyse de la relation entre la durée habituelle et effective du travail. Pour une analyse approfondie, nous vous renvoyons à la note documentaire qui sera prochainement publiée.

La série relative à l'évolution de la durée hebdomadaire habituelle du travail, utilisée depuis 1995 par le CCE pour compléter la série sur la durée annuelle effective du travail des salariés, calculée par le passé par Eurostat, a été poursuivie à partir de 2006, selon la même méthodologie, pour mesurer l'évolution de la durée effective du travail en Belgique et dans les trois pays de référence. Le concept de durée habituelle du travail est plus large que la durée légale ou conventionnelle du travail, puisqu'elle englobe également les heures supplémentaires habituelles. Dans la durée effective du travail, on retrouve toutes les heures supplémentaires prestées non habituelles, mais aussi toutes les heures non prestées pour cause de maladie, chômage économique ou toute autre absence...

En plus de cette statistique s'appuyant sur l'enquête sur les forces de travail, il est également obligatoire de publier dans les comptes nationaux (conformément au SEC95) des statistiques sur le nombre d'heures prestées, ventilées par branche d'activité. Les modes et méthodes de calcul appliqués dans les différents pays ont été régulièrement révisés au cours de la dernière décennie, sans que l'on puisse toutefois encore parler d'une harmonisation complète. En revanche, en ce qui concerne l'évolution sur une période plus longue (voir Graphique 1-6), nous constatons qu'il n'y a pas entre les deux sources, sur la base des chiffres dont nous disposons, d'écart systématique excessif. Pour l'heure, le CCE opte pour les chiffres de l'enquête EFT, qui sont davantage comparables. Les développements internationaux dans ce domaine continuent à être suivis de près.



Graphique 3-6: Évolution de la durée annuelle du travail : EFT versus source nationale

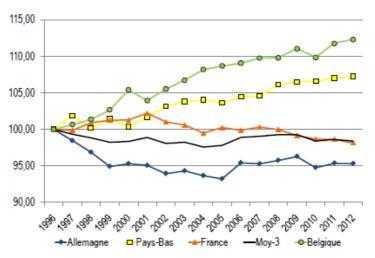


Sources : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail, Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, CBS, CPB, INSEE, ICN, BFP ; calculs du secrétariat

L'évolution de la durée du travail des salariés dans le secteur privé varie fortement d'un pays à l'autre. Pour l'ensemble de la période 1997-2010, la durée moyenne du travail aux Pays-Bas et en Allemagne a baissé presque exclusivement en raison de la progression considérable du travail à temps partiel (accroissement du % des travailleurs à temps partiel). En France, où la durée moyenne du travail a également enregistré un net recul, la raison principale est la réduction de la durée du travail des salariés à temps plein (surtout durant la période 2000-2002).

Aux Pays-Bas et en Allemagne, le taux de travail à temps partiel s'est accru durant la même période de quelque 10 points de pourcentage (de 39 % à 51 % aux Pays-Bas, de 16 % à 27 % en Allemagne). Les emplois qui ont été créés pendant cette période sont donc essentiellement des emplois à temps partiel (pour l'Allemagne, cela témoigne du succès des « mini-jobs »). En Belgique, par contre, l'augmentation de la durée du travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel (succès des « gros » temps partiels à 4/5) a compensé pour plus de la moitié l'effet de la hausse moins prononcée de la part des travailleurs à temps partiel. En France, le taux de travail à temps partiel s'est orienté fortement à la baisse à partir de l'introduction des lois sur la semaine de 35 heures (passant de 18,2 % en 1999 à 16,5 % en 2002) et n'a recommencé à s'accroître légèrement que depuis quelques années, ce qui a pour conséquence que l'effet du travail à temps partiel sur la durée moyenne du travail durant la période 1997-2010 est beaucoup moins grand que dans les autres pays (voir Tableau 3-1). D'ailleurs, bien des travailleurs à temps partiel sont passés à un emploi à temps plein à 35 heures.

Graphique 3-7: Évolution de la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel, comparaison internationale 1997-2010



Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail, calculs du secrétariat

L'évolution de la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel a également présenté un profil très varié dans les pays de référence (voir Graphique 3-7), en comparaison avec la forte hausse de la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel en Belgique (quelque 10 % entre 1996 et 2010). De ce fait, la contribution de la durée de travail des travailleurs à temps partiel à l'évolution de la durée moyenne du travail de tous les travailleurs varie fortement d'un pays à l'autre (voir « effet durée travail TP » au Tableau 3-2). En Allemagne, la durée moyenne du travail des travailleurs à temps partiel diminue surtout en raison de l'important succès des mini-emplois entre 1996 et 2005, d'où une contribution très négative à la durée moyenne du travail. Dans les autres pays, comme les Pays-Bas et la Belgique, l'intérêt des travailleurs et la stratégie politique sont davantage axés sur les grands emplois à temps partiel (interruption de carrière à mi-temps et à 1/5, crédit-temps) ; il y a donc une contribution positive.

Tableau 3-2: Analyse de l'effet des composantes de la durée moyenne du travail, comparaison internationale 1997-2010

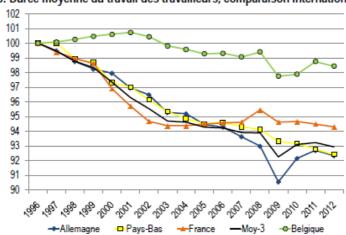
	Effet des composantes de la durée moyenne du travail des salariés															
	tous les salariés		ariés		t durée mps ple			t durée nps par			et % ter partiel		effet sol		solde	
	97-10	09-10	11-12	97-10	09-10	11-12	97-10	09-10	11-12	97-10	09-10	11-12	97-10	09-10	11-12	
Allemagne	-7,9%	-0,9%	0,2%	-1,1%	-0,4%	0,8%	-0,7%	0,1%	0,1%	-6,2%	-0,1%	-0,6%	0,1%	-0,4%	0,0%	
Pays-Bas	-6,8%	-1,0%	-0,8%	-0,6%	0,1%	-0,2%	2,0%	0,2%	0,2%	-7,7%	-1,3%	-0,8%	-0,6%	-0,1%	0,0%	
France	-5,3%	-0,8%	-0,4%	-4,3%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,8%	-0,5%	-0,2%	-0,1%	0,1%	0,0%	
Moy. 3	-6,9%	-0,8%	-0,2%	-2,4%	-0,2%	0,3%	-0,5%	0,0%	0,0%	-4,4%	-0,3%	-0,4%	0,3%	-0,3%	0,0%	
Belgique	-2,1%	-1,5%	0,6%	1,5%	-0,8%	0,7%	1,6%	0,0%	0,4%	-4,8%	-0,8%	-0,6%	-0,4%	0,1%	0,0%	

Source : Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail, calculs du secrétariat

La baisse de la durée du travail des travailleurs à temps plein est, surtout en France (du fait de l'introduction de la semaine des 35 heures), un important facteur explicatif de la diminution globale de la durée moyenne du travail des travailleurs, principalement durant la période s'étendant jusqu'à l'année 2002 incluse. À partir de 2003-2004, on dénote en France (et dans une moindre mesure en Allemagne) une très légère augmentation de la durée du travail des travailleurs à temps plein en raison d'assouplissements de la législation et d'accords entre les partenaires sociaux concernant l'augmentation de la durée conventionnelle du travail ou du quota autorisé d'heures supplémentaires.

Les nouveaux assouplissements des règles régissant les heures supplémentaires autorisées, entrés en vigueur en 2007 et 2008, ont entraîné en France un nouvel allongement de la durée du travail des travailleurs à temps plein entre 2007 et 2010.

En Belgique, la durée du travail des travailleurs à temps plein se stabilise après avoir connu une forte augmentation à la fin des années 90. A cette époque, la durée du travail des travailleurs à temps plein à fortement augmenté, et ce essentiellement dans la Région flamande, du fait de l'effet structurel de la hausse de la part des personnes hautement qualifiées (la durée moyenne du travail des hautement qualifiés est plus élevée et s'accroît également davantage que la moyenne pendant cette période) et dans les branches d'activités où les pénuries se faisaient particulièrement sentir sur le marché du travail. La baisse de la durée moyenne du travail des travailleurs a été fortement freinée par ces facteurs dans le secteur privé.



Graphique 3-8: Durée moyenne du travail des travailleurs, comparaison internationale 1997-2010

Sources : Eurostat, SPF Économie, Direction Statistique, Enquêtes sur les forces de travail, calculs du secrétariat

Pour la Belgique, ainsi que pour l'Allemagne, où la diminution de la durée du travail a été la plus forte en raison de la crise, le secrétariat prévoit une nouvelle augmentation de la durée du travail des travailleurs à temps plein durant la période 2011-2012.

En conclusion, nous pouvons actuellement partir du principe qu'après la nette contraction de la durée du travail durant la période 2009-2010, la durée moyenne du travail dans les États membres de référence ne connaîtra plus qu'une diminution limitée (-0,2 %), tandis que l'on table sur une hausse de 0,6 % en Belgique. Ces prévisions du secrétariat s'inscrivent dans le droit fil des prévisions nationales pour 2011-2012.