

# Réduction Collective du Temps de Travail

## Présentation-express de la position de la CNE

Passer (*tous*) à 32 heures/semaine ...  
sans baisse de salaire ...  
sans hausse trop brutale des coûts salariaux ...

consolider l'emploi et améliorer la qualité de vie  
pour plus d'un million de travailleurs ...

et créer plus de 150.000 *vrais* emplois

1. c'est possible

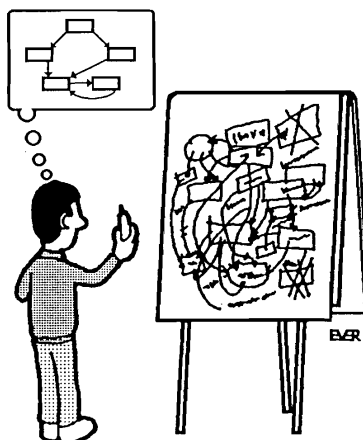
2. c'est indispensable

3. ce n'est pas très compliqué  
à comprendre

Felipe Van  
Keirsbilck  
(CNE)

mais il faut pour cela un **projet social et syndical**  
visant à **distribuer autrement** la richesse produite  
et à **financer autrement** la sécurité sociale ...  
et il faudra un **rapport de force** syndical & politique pour imposer un tel projet !

*Les calculs  
détaillés faits  
par la CNE, et  
qui n'ont pas  
été, jusqu'ici,  
contestés sur le  
fond,  
sont résumés  
très  
schématiquement  
ci-dessous : ils  
sont  
disponibles à  
tout qui les  
veut  
au secrétariat  
général ou au  
service  
d'étude.*



### 1 - Le constat :

Le sous-emploi en Belgique et en Europe est massif, structurel, et ne diminue pas spontanément. Une estimation prudente du sous-emploi pour la seule Belgique tourne autour d'un million de postes de travail. Ceci nous place devant des choix clairs :

#### CHOIX 1

**accepter ou refuser qu'un quart (ou bientôt la moitié) de la population active soit durablement hors du monde du travail ?**

#### *on se résigne à l'accepter :*

...et soit on croit à l'utopie de l'allocation universelle (tout le monde recevrait (de qui?) de quoi vivre, peu importe qu'il travaille ou pas. ...soit on doit aussi se préparer à la tiers-mondisation brutale de nos sociétés, avec une énorme vague de misère, d'inégalité, de violence etc.

Ceux qui ont un emploi et un revenu devront-ils bientôt s'entourer de barbelés ?

#### *on refuse cette situation... :*

...et alors il faut nécessairement équilibrer la situation de sous-emploi massif. Pour cela, il n'y a que deux voies (éventuellement complémentaires) : augmenter la demande de travail du côté des entreprises, ou bien diminuer l'offre de travail du côté des travailleurs.

**Ceci nous renvoie au choix suivant :**

*A lire... A débattre*

**CHOIX 2****augmenter la demande ou diminuer l'offre de travail ?***augmenter la demande de travail dans les entreprises :*

Avec une productivité égale ou croissante, il ne pourrait y avoir de demande accrue de travail dans la sphère marchande que si on produit nettement plus de services et de biens (par ex. une croissance de 2 ou 3 % par an comme minimum)? Cette croissance suppose que le pouvoir d'achat global augmente et soit mieux redistribué ; même dans ce cas, les limites écologiques ne permettront pas de produire toujours plus de tout.

Une alternative, solution partielle au problème, est de créer des emplois nouveaux d'utilité sociale ou environnementale : mais attention, comme n'importe quel emploi, ceux-ci auront un coût, à imputer sur la richesse produite. Ces nouveaux emplois posent donc le même problème de financement que la RDTT, mais ils n'améliorent pas la qualité de vie des travailleurs, et prêtent le flanc au danger de substitution.

*diminuer l'offre de travail chez les travailleurs :*

Les solutions du côté de la croissance (ci-contre) ne permettent pas de résorber, même à moyen terme, le sous-emploi massif.

Il faut donc, complémentaiement, diminuer de façon importante l'offre de travail. Ceci peut se faire de deux façons différentes :

**CHOIX 3****individuellement ou collectivement***temps partiel subi :*

salaire partiel, pension partielle, droits partiels; inégalité dans l'entreprise ; inégalité hommes-femmes; éclatement du monde du travail.

*RDTT collective :*

maintien du salaire, de la protection et des droits, qualité de vie pour tous, égalité entre hommes et femmes dans et hors du travail, renforcement sécurité sociale.

**Il faut d'ailleurs rappeler que la RDTT collective et sans perte de salaire a été la norme tout au long de l'ère industrielle, jusqu'en 1975 environ. Depuis lors, le temps de travail continue à diminuer, mais par les voies inégalitaires et non-redistributrices d'emploi que sont le temps partiel et la prépension.**

**2. Comment réduire le temps de travail ?****Par la négociation ou par la loi ?**

La RDTT doit être d'abord le résultat d'une négociation entre les représentants des travailleurs et des entreprises ; ce qui supposera avant tout la création d'un rapport de force important et uni, car ce ne sont pas les employeurs qui seront demandeurs.

Ensuite, la loi devra intervenir, car une RDTT sans baisse de salaire suppose de partager un peu autrement la richesse nationale, et de financer autrement une partie de la sécurité sociale (voir plus loin le mécanisme de financement). Si le rapport de force politique était plus favorable, la loi (type " loi d'orientation ") pourrait jouer un rôle d'aiguillon pour la négociation paritaire. Mais ce n'est pas du tout le cas en Belgique.

**Négocier à quel niveau ?**

Le bon niveau pour négocier une RDTT pour l'emploi n'est pas celui de l'entreprise, ni même celui des secteurs. Idéalement, c'est au niveau interprofessionnel qu'il faudrait discuter.

Pour deux raisons : si on veut une mesure radicale et massive contre le chômage, il faut viser à ce que la RDTT s'applique au maximum de monde... Mais surtout, le niveau interprofessionnel est le seul où tous les travailleurs, avec ou sans emploi, sont représentés. C'est à ce niveau que les syndicats participent à la gestion de la Sécurité Sociale et qu'ils peuvent mettre en oeuvre les effets positifs de la réduction du chômage.

C'est donc à ce niveau interprofessionnel que doit se négocier le passage aux 32 heures.

**Ce qui reste à négocier aux secteurs / aux entreprises ?**

Les centrales professionnelles, et surtout les délégations d'entreprise, gardent un rôle essentiel

- pour :
- définir les modalités d'embauche & de formation si nécessaire ;
  - contrôler l'embauche compensatoire et le maintien du volume de l'emploi ;
  - empêcher que la RDTT ne dérive en heures sup' ou en travail en noir ;
  - encadrer la flexibilité et l'organisation du temps par la négociation collective.
- (voir ci-dessous)

### **Quelle organisation du temps de travail ?**

L'important est de libérer le temps par plage suffisamment importante : plutôt 4 fois 8 heures, par exemple, que 5 fois 6 heures 24 minutes. D'abord parce que cela facilite le contrôle et le respect du nouveau temps de travail effectif ; ensuite parce que, dans la plupart des cas, cela correspond mieux aux attentes en qualité de vie : moins de déplacement, moins d'embouteillages... Mais d'autres modalités sont imaginables : par demi-jours, par semaines de congés annuels en plus, etc.

Il faut évidemment limiter la flexibilité que les employeurs voudront obtenir en échange de la RDTT. Un certain découplage entre le temps de travail des personnes et le temps de fonctionnement de l'entreprise est inévitable (peu d'entreprises pourraient n'ouvrir que 32 heures par semaine !) ; mais trop de flexibilité ferait perdre une grande part du gain en qualité de vie pour les travailleurs, et atténuerait fortement la création d'emplois (si on ne travaille qu'aux heures de pointe et aux coups de feu, on est tout le temps à la cadence maximale, on augmente la productivité par le stress et donc on supprime des emplois).

### **La RDTT ... pour quoi encore ?**

Ces quelques remarques sur le comment ne doivent pas faire perdre de vue le " pourquoi " : la RDTT est la première et la principale des mesures de lutte contre le sous-emploi, parce qu'elle crée la nécessité absolue, pour les entreprises, d'embaucher massivement ... simplement pour continuer à faire tourner les machines. C'est pour cela qu'elle doit être suffisamment ample (et pas passer de 38 à 37h !) ; c'est grâce à cela qu'elle échappe au danger de substitution du bon emploi par le mauvais, qui rend inutiles et dangereuses les innombrables « mesures pour l'emploi ».

### **3. Qui va payer ? ( et combien ? )**

Réduire à 32 heures le temps de travail de centaines de milliers de personnes, sans baisse du salaire, et embaucher en compensation environ 150.000 personnes (temps plein), cela représente évidemment un coût important.

#### **Combien ça coûte ?**

Le coût de la RDTT, c'est pour l'essentiel (hors quelques coûts transitoires de réorganisation) le coût de l'embauche compensatoire.

En moyenne, le coût total (tout compris) d'un emploi est de presque 1,4 million fb/an (ONSS 1996). Mais ... le coût d'un poste de travail en moins, si l'on additionne l'allocation versée au chômeur avec les non-rentées sociales (cotisations) et fiscales (IPP + TVA), dépasse 900.000 fb/an (Bureau du Plan 1997). Le " coût net " d'un emploi créé serait donc d'environ 500.000 fb/an si on prend en compte les effets positifs en retour.

Toutefois, ces effets en retour ne jouent pleinement que quand c'est un chômeur complet indemnisé qui occupe le nouvel emploi ; ce ne sera sans doute pas le cas pour 100 % des emplois créés, et il faut donc une estimation plus prudente ; c'est pourquoi nous nous basons sur un coût net moyen d'environ 600.000 fb/an.

Pour créer 150.000 emplois (ce qui correspond en gros au passage à 32 h dans toutes les entreprises de + de 50 travailleurs), il faut donc augmenter la masse salariale globale de 150.000 x 600.000 = 90 milliards par an.

#### **90 milliards, c'est beaucoup d'argent ?**

De tels chiffres ne représentent pas une somme claire pour la plupart des gens. Quelques points de comparaison : 90 milliards, c'est environ 1% du Produit Intérieur Brut ; c'est un petit peu plus que les sommes octroyées chaque année aux entreprises au titre d'aides à l'emploi (plus de 60 milliards/an - pour l'essentiel sans effet sur l'emploi) ... et beaucoup moins que le total des aides qui leur sont accordées.

## Qui va payer tout ça ?

Laisser chaque entreprise se débrouiller pour payer sa part de ce gros magot ne servirait pas le but de l'emploi : certaines le peuvent facilement (Electrabel fait à elle seule de 30 milliards de bénéfice net par an !) ; mais d'autres seraient mises en difficultés. Et ce seraient justement les entreprises qui occupent le plus de main d'oeuvre qui seraient le plus pénalisées (puisque le surcoût se fait sur la base des salaires). C'est pourquoi la CNE propose de mettre à contribution 3 sources de financement :

### ● les entreprises

Par un prélèvement limité sur les bénéfices (ou sur l'excédent brut d'exploitation) on mutualise le coût entre entreprises bénéficiaires ou pas; et on fait porter l'effort non plus par la base "salaires" mais par celle des "bénéfices". Les entreprises en difficulté n'y cotisent donc pas, et les entreprises qui font plus de bénéfices avec moins de main d'oeuvre cotisent plus que les autres.

Résultat à atteindre : environ 20 milliards fb/an.

### ● les revenus financiers

La différence entre le traitement fiscal des revenus du travail (plus de 50%) et des revenus financiers (moins de 10%) est un scandale majeur, et elle est aussi une des causes majeures du chômage. (Pourquoi investir dans la production si l'état subsidie fiscalement les revenus du capital ?)

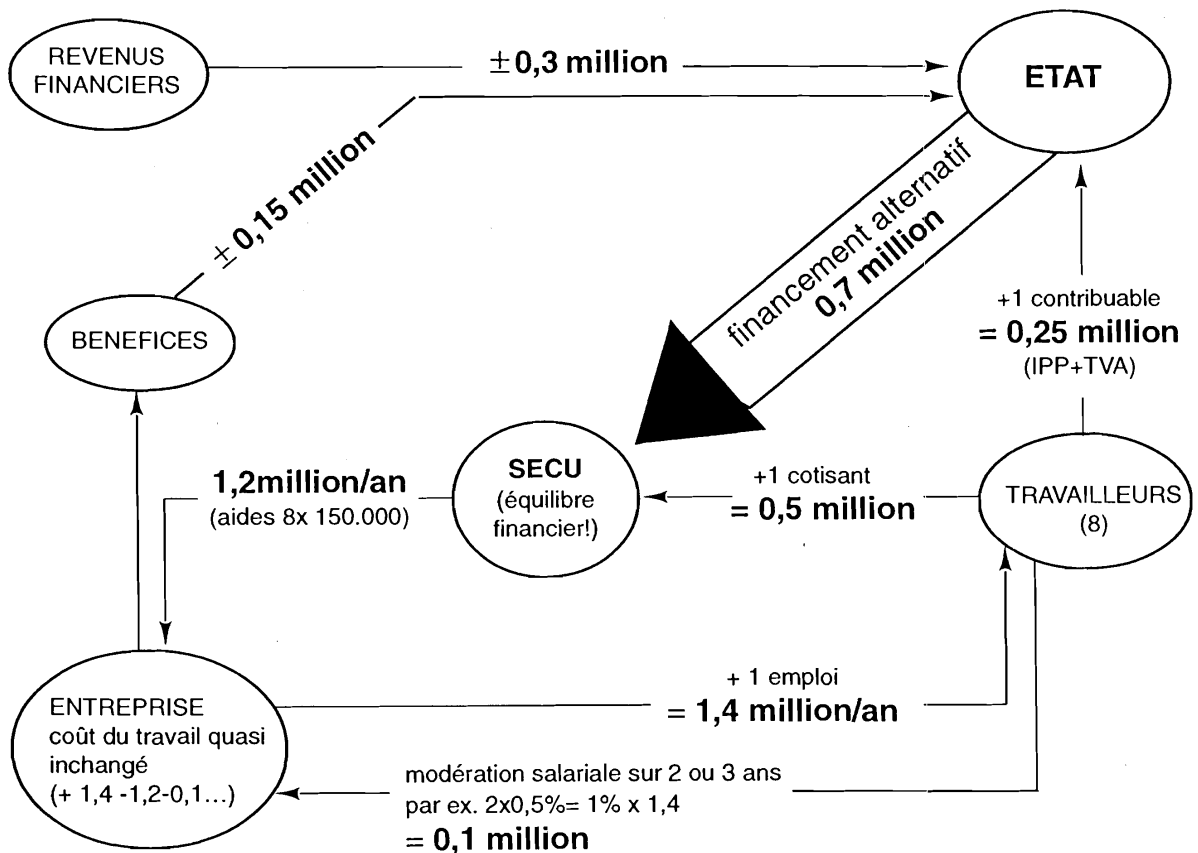
Sur une base taxable de 2.000 milliards annuels, un prélèvement de 2% donnerait 40 milliards fb/an.

### ● les augmentations de salaire

Nous refusons toute baisse de salaire, et toute atteinte à l'index (qui conduirait à une baisse du salaire réel). Toutefois, on sait bien qu'une revendication radicale en temps libre gagné s'est toujours faite en alternative avec de nouvelles augmentations salariales.

Plutôt que l'actuelle norme salariale, qui ne profite qu'au profit, nous voulons une modération négociée pour l'emploi et la semaine de 4 jours!

Renoncer à une part de ces augmentations dans les 4 prochaines années permettrait d'arriver à une masse de près de 30 milliards fb/an sans que le salaire réel de quiconque ait baissé.



SCHEMA : 7 emplois deviennent 8 emplois par la réduction du temps de travail