

La réduction du temps de travail pour créer de l'emploi ?

Réponse aux arguments de la FEB

Ce petit texte est une réponse courte à quelques arguments anti-35 heures de la FEB et du patronat en général. Je commencerai par préciser que, en Belgique ou ailleurs, aujourd'hui ou hier, le patronat a avancé les arguments que vous lirez. Beaucoup de ces arguments étaient même avancés il y a un siècle pour défendre le droit des enfants à travailler dans les mines et les usines. A la fin du 19^{ème} siècle, le travail des enfants était présenté comme un facteur de liberté des familles, utile à la société et à l'économie. Aujourd'hui, c'est le travail acharné des salariés assorti à des millions de chômeurs qui est censé être inévitable et souhaitable. Au 19^{ème} siècle, des explications sophistiquées étaient données pour démontrer combien ce travail était utile aux enfants et aux ouvriers. Aujourd'hui, certains arriveraient presque à faire croire que diminuer le temps de travail va augmenter le taux de chômage.

Le texte de la FEB (position de la FEB exprimée en décembre 1997) est repris en italiques.

- *Si les travailleurs travaillent moins pour le même salaire, ils coûtent plus cher par heure ou par minute. Le prix de revient des biens ou services produits augmente. La vente baisse, et il faudra diminuer la production. Donc, l'emploi diminuera.*

D'abord, si le salaire reste le même mais que le temps de travail diminue, le coût des charges sociales peut baisser car il y a des chômeurs en moins à payer. Ensuite, il faut préciser que le salaire n'est qu'une partie du coût d'un produit, ainsi, pour une voiture, c'est moins d'un cinquième du prix qui vient du salaire, l'essentiel venant des pièces achetées. Une diminution par exemple de 20 % du temps de travail n'a par exemple pour conséquence qu'une augmentation de 4 % maximum du coût du produit. Enfin, beaucoup d'entreprises sont très rentables et il est donc parfaitement possible soit de laisser les coûts inchangés mais de diminuer un peu les bénéfices soit de laisser les coûts inchangés grâce à l'augmentation de la productivité.

- *Afin de comprimer le coût de revient, on organisera le travail différemment et on*

utilisera plus de machines pour pouvoir fabriquer le même nombre de produits avec moins de personnes. Le coût salarial par unité produite s'en trouvera comprimé. La productivité augmentera, mais l'emploi diminuera.

Une diminution du temps de travail est en effet l'occasion de réorganiser les activités et donc d'augmenter la productivité horaire mais évidemment pas au point qu'en diminuant le temps de travail, on produira plus. Si c'était vrai, il y a longtemps que les patrons auraient réduit spontanément le temps de travail. En fait, en diminuant le temps de travail de manière bien organisée de 20 %, il n'y aura création d'emplois que pour moins de 20 %, par exemple 15 %. Le patronat a raison de dire que la productivité augmente. C'est d'ailleurs une raison de plus de diminuer le temps de travail parce que les progrès techniques sont inévitables. Il faut même diminuer le temps de travail de bien plus que ce qui est mathématiquement nécessaire à cause de ces progrès techniques et des économies en cas de réorganisation.

- *Lors de la réorganisation de la production, il n'est absolument pas certain qu'on trouvera des collaborateurs pour compenser les heures libérées à la suite de la réduction du temps de travail et/ou qu'on pourra d'emblée les insérer dans le processus de production. Comme le montre le graphique ci-joint (non reproduit), la plupart des chômeurs sont peu qualifiés, et ceux qui le sont ne sont pas immédiatement en possession de la qualification ou de l'expérience requise pour pouvoir être engagés. En d'autres termes, il arrivera souvent, en cas de réduction du temps de travail, que les entreprises ne trouvent pas le personnel dont elles ont besoin pour maintenir le niveau de la production.*

Cet argument est léger et très peu respectueux pour les chômeurs. C'est vrai qu'un chômeur qui entre dans une entreprise ne devient pas cadre supérieur du jour au lendemain. Mais c'est vrai aussi que les cimetières sont pleins de gens indispensables et que la terre continue de tourner. En fait, pour compenser les heures

Didier
Coeurnelle
1.2.1998

libérées en cas de vaste diminution du temps de travail, certains préconisent une solution très simple quoique peu médiatisée. Chacun « monte d'un cran » et les nouveaux engagés se retrouvent à faire des tâches relativement aisées alors que les personnes déjà salariées peuvent se consacrer aux tâches plus complexes. Tout le contraire de ce qui se passe actuellement avec le million de chômeurs ou ceux qui restent cumulent toutes les tâches (de dactylo à traducteur en passant par porteur) et tous les stress alors que ceux qui restent sur le carreau ressentent une inutilité douloureuse. En une phrase, c'est vrai que les chômeurs sont généralement peu formés à travailler dans une société et c'est une raison de plus pour les (ré)intégrer dans les entreprises et dans la société en leur permettant d'abord les tâches qui ne réclament pas une expérience dans l'entreprise.

- *En cas de réduction du temps de travail avec diminution proportionnelle du salaire, bien que les coûts directs de la main-d'oeuvre par unité produite restent inchangés, le prix de revient global augmente. En effet, les frais fixes par personne occupée croissent. Les frais de locaux, le service du personnel, les amortissements, les coûts énergétiques, etc. restent inchangés, mais leurs coûts sont couverts par moins d'heures de production. Cela peut être compensé par une adaptation de la structure des frais fixes. A court terme, on diminuera généralement l'emploi dans un certain nombre de services qui ne sont pas directement liés à la production, tels que le service de maintenance, le service du personnel, etc. L'emploi baisse donc dans ces services.*

Une diminution généralisée du temps de travail a des coûts induits tels les frais fixes par personnes. Elle a aussi un effet très désagréable pour les patrons : elle rend les travailleurs moins dociles puisque le choix ne se résume plus à « obéir ou pointer ». Par contre, une diminution généralisée du temps de travail aurait aussi des avantages induits considérables pour l'entreprise : amélioration du climat social, absentéisme moindre, productivité plus élevée, ... Ces avantages sont d'ailleurs tels que le fait de diminuer les salaires au prorata sans conserver le pouvoir d'achat des salaires bas et moyens serait non seulement très difficile à vivre pour les travailleurs mais aussi serait en fait souvent un cadeau pour les employeurs. D'autant que, au niveau macro-économique, une meilleure répartition des revenus occasionnée par une diminution (ou rêvons un peu une disparition)

du taux de chômage aura pour conséquence une augmentation de la consommation. En effet, actuellement, les salariés moyens épargnent beaucoup par crainte du chômage, les personnes les plus aisées épargnent énormément parce qu'elles en ont les moyens et les chômeurs consomment peu parce qu'il n'en ont pas les moyens.

- *Dans une entreprise qui occupe beaucoup d'ouvriers ou d'employés effectuant un travail similaire, il sera probablement possible, à condition bien sûr que l'on fasse preuve de la souplesse requise en matière d'organisation du travail, de créer un système d'équipe en alternance, afin de tenter d'engager du personnel supplémentaire. Les entreprises d'assemblage de voitures ou les centres de distribution en sont des exemples. Par contre, une telle approche mécanique sera impossible dans les entreprises où la tâche de chaque travailleur est relativement différente, ce qui est de plus en plus souvent le cas dans l'industrie, dans les services et dans les PME. Les personnes engagées ne peuvent être divisées entre des parties d'emplois différents. L'entreprise réagira donc en essayant d'accroître la productivité, de manière à faire le même travail en moins de temps. Voici un exemple : une petite PME occupant un comptable, une secrétaire de direction, un responsable commercial, un financier et un porteur. Réduire le temps de travail de manière linéaire ne pourrait pas donner lieu à l'embauche d'un homme à tout faire !*

C'est un raisonnement assez curieux quoi que souvent entendu. Alors que généralement le patronat et les indépendants adorent l'argument de type « Small is beautiful », voici que tout à coup, la flexibilité devient d'autant plus facile que l'entreprise est grande. Il faut d'abord se féliciter de l'acceptation implicite par la FEB de (certaines) réductions du temps de travail dans des grandes entreprises. Ensuite, il faut affirmer que, pour ce qui est du temps de travail et du nombre de travailleurs, une petite entreprise est en fait très flexible. Elle doit déjà aujourd'hui pouvoir s'adapter très vite à une réduction du temps de travail par exemple à une maladie ou un accouchement d'un membre du personnel. Réduire le temps de travail de manière linéaire pourrait donc par exemple dans une PME donner lieu à l'embauche d'un homme ou d'une femme à tout faire, éventuellement à temps partiel chargé de toutes les tâches relativement non spécialisées (dactylographie, contacts téléphoniques, petits travaux, ...). Ceci ne peut

se faire qu'à condition que la réduction du temps de travail soit généralisée pour toutes les PME afin d'éviter les distorsions de concurrence.

- **Hypothèse complémentaire :** afin de résoudre le problème des coûts des entreprises en cas de réduction du temps de travail, les pouvoirs publics décident d'associer la réduction du temps de travail à une diminution des cotisations sociales. Il ne s'agit pas là d'une solution idéale car :
 - La compensation complète de l'augmentation des coûts salariaux ne ferait, en cas de réduction généralisée du temps de travail, que multiplier les difficultés financières de la sécurité sociale, déjà très réelles aujourd'hui.
 - Pour des raisons financières, les pouvoirs publics voudront limiter leur intervention dans le temps. Donc, peu à peu, le coût des travailleurs augmentera à nouveau, tandis qu'il sera impossible de revenir sur la réduction du temps de travail.

Une diminution du temps de travail doit se faire avec diminution des cotisations sociales libérées par les chômeurs engagés et aussi par l'affectation pour l'emploi des mesures coûteuses d'encouragement de l'emploi qui se résument à des diminutions de charge pour les entreprises sans aucune obligation d'embauche. Une diminution du temps de travail est donc d'autant plus facile à financer que les employeurs sont tenus d'engager du personnel en compensation de la diminution du temps de travail. Une fois le chômage diminué, il n'y a pas de raison d'augmenter à nouveau le montant des cotisations puisque les dépenses de la sécurité sociale diminuent de manière structurelle.

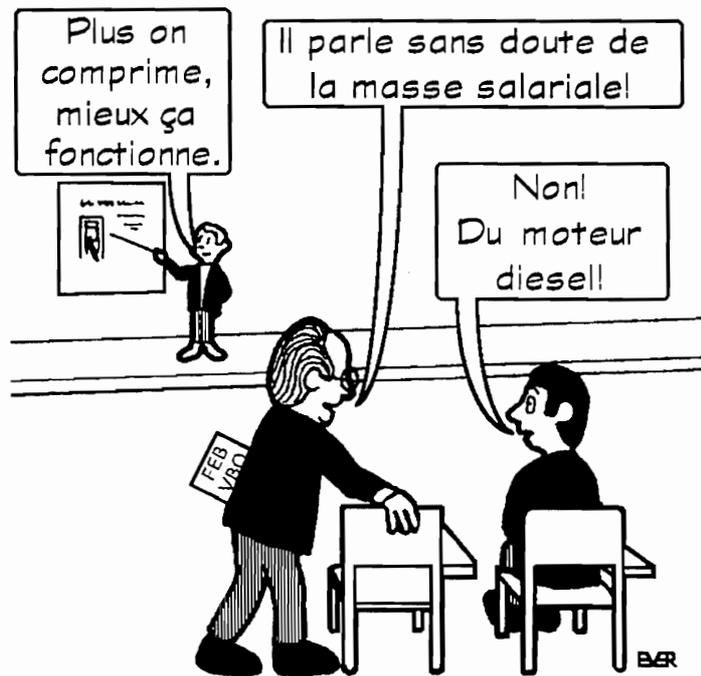
- Si la diminution du temps de travail volontaire est compensée par les pouvoirs publics, cela suscite des discriminations entre ceux qui travaillent moins et ceux qui continuent à travailler plus, soit au niveau des coûts, soit au niveau des revenus. Cette situation est intenable. Si on décide de généraliser la mesure, on retombe sur la première objection.

Une diminution du temps de travail doit être en effet généralisée et non volontaire. La généralisation avec embauche compensatoire est d'ailleurs la meilleure manière de maximaliser les économies et les effets induits.

- Il est clair pour la FEB que la réduction du temps de travail peut contribuer

positivement à l'emploi si elle n'accroît pas les coûts pour les entreprises et si elle est associée à une flexibilité accrue et/ou au prolongement de la durée d'utilisation de l'équipement. Toutefois, cette question ne peut être examinée qu'au niveau de l'entreprise, et la solution ne peut être imposée de l'extérieur.

Une mesure de réduction du temps de travail organisée au niveau des entreprises aboutirait à une flexibilité extrême. Dans ces conditions, d'une part, la diminution du temps de travail n'aboutirait pas à une augmentation du bien-



être et, d'autre part, avec une main d'oeuvre « ultra-souple » et corvéable, le patron serait fortement incité à ne pas engager mais à simplement rémunérer de manière non-déclarée et très faible les travailleurs « flexibilisés ».

- Les exemples européens sont décevants. Une comparaison européenne ne révèle certainement pas un recul du chômage dans les pays réduisant le temps de travail. On note par exemple que dans la métallurgie allemande, où le temps de travail a été considérablement réduit, le chômage a, quant à lui, fortement augmenté : 300.000 emplois ont été perdus en 1995 et 1996.

Les décisions de réduction du temps de travail qui ont été prises jusqu'ici ont été largement insuffisantes surtout dans un environnement d'accélération de la production très rapide. Dire que le chômage a augmenté dans la métallurgie

allemande « à cause » de la réduction du temps de travail est un argument peu sérieux. L'ensemble de la métallurgie européenne a vu sa productivité tellement multipliée que des centaines de milliers d'hommes se sont retrouvés partout au chômage malgré certaines réductions du temps de travail et non à cause de celles-ci. Vu cette accélération de la production, dans la métallurgie mais aussi ailleurs, une réduction importante du temps de travail devient chaque jour plus nécessaire afin de limiter la dualisation de la société.

- *Au cours des années, le temps de travail a progressivement diminué de manière systématique. Au début de ce siècle, on travaillait encore habituellement six jours sur sept, 12 heures par jour et quasiment sans jours de congé. L'accroissement de la productivité a augmenté le bien-être général et permis le choix entre gagner plus ou avoir plus de temps libre. La diminution générale du temps de travail est donc la conséquence*

d'une augmentation de la prospérité et non pas un instrument pour augmenter l'emploi.

La FEB oublie ici que les réductions antérieures du temps de travail ont été obtenues au bout de longues luttes sociales (les 40 heures et les congés payés en 1936 par exemple). L'augmentation de la prospérité a été notamment rendue possible parce que les syndicats et les milieux progressistes ont su arracher des réductions considérables de temps de travail.

Enfin, c'est dans un rapport de forces et non pas dans un cheminement harmonieux et naturel que se décideront demain les réductions de temps de travail. C'est aussi dans des rapports de force que se décidera de quelle manière la rémunération des salariés sera sauvegardée et enfin et surtout de quelles manières les employeurs seront astreints ou incités à des embauches compensatoires.