

Le PSC rejette la RDTT...et serait favorable au crédit-temps

Ghislaine De Smet

1 : voir journal du Collectif n°8, mai/juin 98, p 21 à 25

2 : conférence de presse du 16 mars 98, document complet disponible sur demande à notre secrétariat

3 : résumé de leur présentation

4 : NDLR : selon le PSC !

A lire... A débattre

A l'occasion du débat que nous avons organisé le 12.3.98¹, Mme Joëlle Milquet nous avait annoncé que le PSC allait faire des propositions² de « crédit-temps ».

Le PSC y a défini 4 axes prioritaires pour le plan d'action de la Belgique pour l'emploi :

- la réduction du coût du travail et le financement alternatif de la sécurité sociale ;
- la réduction de certains pièges à l'emploi ;
- la réforme de l'interruption de carrière, premier pas vers l'instauration d'un véritable crédit-temps ;
- l'amélioration de l'offre de formation et d'insertion professionnelle.

Nous évoquerons ici sur les propositions du PSC en faveur d'une réforme l'interruption de carrière et du crédit-temps.

A. Propositions du PSC³

La position du PSC en matière de réduction du temps de travail est claire : il rejette toute formule de réduction collective, linéaire et imposée du temps de travail (du type semaine de 4 jours avec 32h prestées payées 36h avec embauche compensatoire). La réduction du temps de travail ne peut pas avoir, pour le PSC, comme conséquence un accroissement du coût salarial, car au sinon cette mesure serait nocive pour l'emploi. Seules les formules individuelles, négociées sont envisageables.

Par contre, le PSC envisage plus une réduction du temps de travail sur la vie, donc sous forme de crédit-temps. Le réforme de l'interruption de carrière présentée à la conférence de presse pourrait être un premier pas vers le crédit-temps. L'objectif à long terme du PSC serait un crédit-temps de 4 ans, qui devrait être accordé à tous, représentant en fait une RDTT de 10%.

Concrètement, le PSC propose :

- d'étendre à 5% des effectifs du secteur privé (calculés en équivalents temps plein) le droit à l'IC, aujourd'hui limité à 1 % (en ETP) ;
- de confirmer l'obligation de remplacement du travailleur parti en IC de sorte que la mesure est créatrice d'emploi ;

- de permettre le libre choix par l'employeur du remplaçant. Le travailleur de doit plus nécessairement être remplacé par un chômeur complet indemnisé (CCI), ni par une personne externe à l'entreprise. Une personne engagée à temps partiel pourrait voir son temps de travail accru ;

- de renforcer le libre choix par le travailleur de son motif de départ. L'IC doit se substituer progressivement à d'autres mesures de retrait du marché du travail telles que les prépensions conventionnelles à temps plein ;

- de stimuler les IC à temps réduit (mi-temps, 1/3, 1/4 ou 1/5 temps). A cette fin, deux mesures pour rendre de telles IC attrayantes pour le travailleur :

- le montant de l'indemnité d'interruption de carrière sera revalorisé uniquement pour les IC à temps réduit (par paliers et de façon plus que proportionnelle) ;

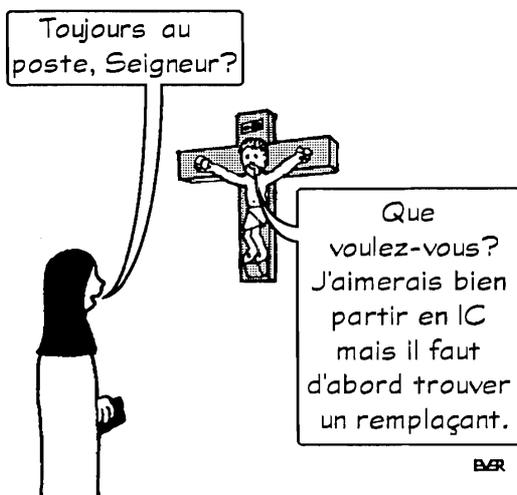
- la durée de l'IC sera allongée pour les IC à temps réduit et réduite pour les autres IC. Aujourd'hui, la durée de l'IC est de maximum 5 ans dans le secteur privé et de 6 ans dans le secteur public. Le PSC propose d'offrir une indemnité d'IC pendant 4 ans en équivalent temps plein quel que soit l'âge du travailleur (mais condition d'ancienneté). Par ex., ceci implique qu'un travailleur pourra passer à la semaine des 4 jours jusqu'à la fin de sa vie active tout en bénéficiant d'une indemnité d'IC pendant 20 ans.

L'interruption de carrière devient ainsi un moyen attrayant⁴ pour développer la semaine des 4 jours. En effet, le coût de la formule de l'interruption de carrière est moins élevé pour les pouvoirs publics et, en outre, la souplesse de la formule répond mieux aux souhaits des travailleurs et des entreprises.

- de financer la réforme par le raccourcissement de la durée totale de l'IC à temps plein (4 ans au lieu de 5 ou 6, selon les cas), la suppression progressive du régime de la prépension conventionnelle (hors entreprises en difficulté, en restructuration ou en fermeture), la suppression progressive du régime spécifique d'application pour les plus de 50 ans.

B. Commentaires

Cette proposition se résume, sur le plan de la réduction du temps de travail, à une réduction du temps de travail individuelle et volontaire, avec perte de salaire. C'est d'ailleurs un des aspects qui est souligné à la fin du point 5 : cette formule est attractive pour les pouvoirs publics et pour les employeurs... mais on « oublie » de dire que pour en bénéficier, le travailleur devra accepter une réduction de son salaire (comme c'est d'ailleurs le cas avec les formules actuelles d'IC). Il n'y a même pas de mécanisme prévu pour empêcher la perte de salaire pour les salaires les plus bas (comme le prévoyait ECOLO dans sa proposition plus ancienne de réduction du temps de travail individuelle et volontaire).



D'autre part, il est souligné au point 2 que l'obligation de remplacement du travailleur parti en IC sera créatrice d'emplois. Mais peut-on se satisfaire d'une mesure individuelle et volontaire de réduction du temps de travail, à une période où on assiste à un chômage

massif ? Cela fait des années que le gouvernement dépense des sommes énormes dans différents plans pour l'emploi, en en créant effectivement... quelques uns. Nous pensons que seule une réduction généralisée, obligatoire et significative du temps de travail est à même de créer massivement de l'emploi. Nous savons aussi que cette réduction coûtera à l'état, aux employeurs, et dans une moindre mesure aux travailleurs. Il suffit cependant de relire la présentation-express de la RDTT par la CNE³ pour se rendre compte que c'est possible de « payer » LA RDTT, au bénéfice de tous :

- des travailleurs, qui retrouvent plus de temps libre ;
- d'un nombre important de chômeurs⁶ qui retrouvent un emploi... et un revenu décent !
- des entreprises qui gagneront une certaine flexibilité et des travailleurs moins fatigués, et donc plus productifs. Une compensation du coût de la RDTT pour les entreprises est prévue, via la réduction des charges patronales (réduction adaptée au cas par cas).

Même si l'on envisage la réduction du temps de travail sous forme de crédit-temps⁷, il est également indispensable de l'envisager de façon généralisée et obligatoire, pour les hommes comme pour les femmes. Ceci d'une part pour avoir un impact réel sur la création d'emplois, et d'autre part pour éviter les effets discriminants pour les femmes. En effet, la réforme de l'IC telle que proposée par le PSC, par son caractère volontaire, n'est qu'une variante supplémentaire du temps partiel, et s'adressera principalement aux femmes. Un autre aspect n'est pas évoqué dans le texte du PSC : qu'en sera-t-il pour le calcul de la pension des personnes optant pour cette forme de réduction du temps de travail ?

Décidément les propositions du PSC sont bien insatisfaisantes et nous ne pensons pas qu'elles aillent dans le sens d'un réel crédit-temps...

3 : voir page 13

6 : 175.000 nouveaux emplois dans les entreprises de + de 50 travailleurs : voir exposé complet du plan CNE dans le journal du Collectif n°5, octobre/novembre 97, p 20 à 23

7 : voir article p 17

A lire... A débattre