

Pierre Larrouturou et Dominique Méda

**Einstein avait raison.
Il faut réduire le temps de travail**

**EINSTEIN
AVAIT
RAISON**

IL FAUT RÉDUIRE
LE TEMPS DE TRAVAIL

**PIERRE LARROUTUROU
DOMINIQUE MÉDA**

**LA SEMAINE DE 4 JOURS,
C'EST POSSIBLE**



Sommaire

Introduction

Première partie. – Dans un contexte de croissance faible, les politiques classiques mènent toutes à l'impasse

Chapitre 1. – Le chômage, ennemi public numéro 1

Un million de « fins de droits » en un an

Entre 10 000 et 20 000 morts chaque année

Un coût largement sous-estimé

Chômage, précarité : une gigantesque épée de Damoclès

On vaut mieux que ça

Public et privé : tous concernés

Un manque à gagner de... 150 % du PIB

La perte de pouvoir de négociation des salariés

Artisans, commerçants, restaurateurs ou retraités... tous concernés !

Chapitre 2. – Miser sur la croissance, un aveuglement dramatique

Un cercle vicieux

Japon : 0,7 % de croissance en moyenne

Le plein-emploi américain : mythe ou réalité ?

La croissance, un mirage universel

La dette totale mondiale : + 57 000 milliards en sept ans !

Quand la Chine explosera...

Une crise suicidaire

Le chômage, cause fondamentale de la crise financière

Retrouver l'esprit de Philadelphie

Chapitre 3. – Chômage : que faisons-nous des gains de productivité ? Que faisons-nous de notre intelligence ?

Une double révolution

Un non-sens

Un problème universel

30,05 heures en Allemagne

Aux Pays-Bas : 30 heures par semaine en moyenne

Un mouvement qui continue

Chapitre 4. – Sortie de crise : aucun des scénarios actuellement en vogue ne convient

Le scénario de la révolution technologique et... de la sortie du salariat

Le démantèlement du droit du travail

Dérégulation du temps de travail et promotion du temps partiel

Deuxième partie. – Pourquoi la réduction collective du temps de travail reste l'un des éléments les plus prometteurs d'une sortie de crise

Chapitre 5. – Une brève histoire du temps de travail

La difficile naissance de la réglementation du temps de travail en France

Une diminution très forte du temps de travail dans tous les pays développés

Chapitre 6. – La véritable histoire des 35 heures

De la loi de Robien aux lois Aubry

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Chapitre 7. – Le véritable bilan des 35 heures

Les 35 heures ont créé des emplois

La RTT n'a en rien « plombé la compétitivité de la France »

La RTT n'a certainement pas dégradé la valeur travail

La RTT est la condition *sine qua non* de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les effets ambivalents de la RTT sur les conditions de travail

Les effets de la RTT à l'hôpital

Le coup d'arrêt donné aux 35 heures et l'entreprise idéologique de déconstruction

Chapitre 8. – Réduire le temps de travail, oui, c'est possible

Financer les créations d'emplois

Équilibre de la masse salariale

La semaine de 4 jours, est-ce possible dans une PME ?

Et pour les cadres ?

4 jours « à la carte »

Flexibilité sans précarité

Enrichir le travail, améliorer la formation

Formation tout au long de la vie

Les quatre piliers du succès

La semaine de 4 jours : quel impact macro-économique ?

Le coût pour l'État

La France seule au monde ?

Une arme parmi d'autres

Investir pour le climat

Investir massivement dans le logement

250 000 à 300 000 créations d'emplois

280 euros d'économie chaque mois

Développer les services à la personne, les AMAP...

Travailler moins, est-ce nier la valeur travail ?

35 heures vs 4 jours, pourquoi une telle différence ?

7 jours, 6 jours, 5 jours, 4 jours... et ensuite ?

Régulation vs ubérisation : n'est-ce pas déjà trop tard ?

Vers un nouveau partage des revenus, plus favorable aux salariés

Combien d'étapes ?

Conclusion. – Que de temps perdu !

Une question absolument fondamentale

Comment faire ?

Relancer l'expérimentation

« C'est la Loi qui libère et la Liberté qui opprime »

Miser sur l'intelligence

Un nouveau Contrat social approuvé par référendum ?

Civilisation ou barbarie ?

Remerciements

Introduction

« Cette crise est singulièrement différente des crises précédentes, écrivait Albert Einstein au sujet de la crise de 1929, parce qu'elle dépend des circonstances radicalement nouvelles conditionnées par le fulgurant progrès des méthodes de production⁽¹⁾.

« Pour la production de la totalité des biens de consommation, seule une fraction de la main-d'œuvre disponible devient indispensable. Or dans une économie libérale, cette évidence conduit forcément à un chômage élevé.

« Ce même progrès technique qui pourrait libérer les hommes d'une grande partie du travail nécessaire à leur vie, est le responsable de la catastrophe actuelle.

« Pour supprimer ces inconvénients, il faut, selon moi :

1. Une diminution légale du temps de travail pour supprimer le chômage.
2. Parallèlement, la fixation d'un salaire minimum pour garantir le pouvoir d'achat des masses en fonction des marchandises produites.
3. Une vraie régulation des stocks de monnaie en circulation et du volume des crédits [...].
4. Une limitation du prix des marchandises qui, à cause des monopoles ou des cartels, se dérobent de fait aux lois de la libre concurrence. »

« Ce même progrès technique qui pourrait libérer les hommes d'une grande partie du travail nécessaire à leur vie, est le responsable de la catastrophe actuelle. » Cette magnifique réflexion d'Albert Einstein, qui dénonce l'absurdité d'un progrès technique mal utilisé, un progrès technique né de l'intelligence humaine mais qui se retourne contre le bien-être de l'humanité, s'applique autant à la crise que nous subissons aujourd'hui qu'à celle de 1929.

Einstein, à cette époque, n'était pas le seul à se prononcer pour une réduction du temps de travail. En 1926 déjà, l'entrepreneur américain Henry Ford avait plaidé pour un meilleur partage des gains de productivité : sa « semaine de 5 jours payés 6 » avait fait grand bruit. Mais une poignée d'entreprises seulement avaient mis en pratique son idée.

Henry Ford : « Pourquoi j'ai mis en place la semaine de 5 jours⁽²⁾ »

Henry Ford récidive. Douze ans après avoir doublé les salaires de ses ouvriers – le fameux « *Five Dollars a Day* » (5 dollars par jour) –, ce grand industriel récidive en montrant que non seulement l'innovation sociale n'est pas un frein au développement économique mais que le développement économique n'est pas durable sans innovation sociale : « refusant de s'attarder sur le côté humaniste de la réduction du temps de travail », Ford explique que le capitalisme a besoin d'entreprises qui produisent mais qu'il a besoin aussi de consommateurs qui ont des revenus et des modes de vie qui leur permettent de consommer. Dans cette interview, le constructeur automobile raconte pourquoi il a réduit la semaine de travail à 40 heures sans diminution de salaire.

« Nous avons mis en vigueur dans toutes nos usines la semaine de 5 jours. Il n'y aura donc plus de travail chez nous le samedi et le dimanche. Ce seront des jours libres, mais les travailleurs recevront la même rémunération que pour une semaine de 6 jours. La journée de travail continuera d'être de 8 heures, sans heures supplémentaires.

[...]

« Le pays est prêt pour la semaine de 5 jours. Cela va se généraliser à toute l'industrie. [...] La semaine courte sera généralisée, parce que, sans elle, le pays ne sera pas en mesure d'absorber sa production et de rester prospère.

[...]

« L'industrie de ce pays ne pourra exister longtemps si nombre d'entreprises reviennent à la journée de 10 heures de travail, car alors les gens n'auront plus de temps pour consommer les biens produits. Par exemple, le travailleur devrait avoir accès à l'automobile pour aller faire du shopping de l'aube jusqu'au crépuscule. Et cela aura des conséquences innombrables, pour l'automobile, en permettant aux gens de se déplacer

rapidement et facilement, on leur donne une chance de découvrir ce qui se passe dans le monde, ce qui les conduit à une vie plus riche qui nécessite plus de nourriture, plus et de meilleurs produits, plus de livres, plus de musique – plus de tout.

[...]

« Tout comme la journée de 8 heures a inauguré notre chemin vers la prospérité, la semaine de 5 jours va ouvrir le chemin d'une prospérité encore plus grande. Il est grand temps de nous débarrasser de l'idée que les loisirs pour les ouvriers sont soit du temps perdu, soit un privilège de classe.

[...]

« Ce n'est que récemment qu'un Français a parlé de la consommation accrue d'alcool en pointant la journée de 8 heures, la dénonçant comme un dispositif qui donne plus le temps de boire aux ouvriers. Nous, nous constatons au contraire que les hommes reviennent frais et dispos, après un repos de 2 jours, et qu'ils sont capables de mettre leur esprit ainsi que leurs mains immédiatement au travail. »

World's Work, octobre 1926

En 1926, Ford ne sera pas pris au sérieux quand il proposera un partage plus juste des gains de productivité. Seule une poignée d'autres patrons suivront son exemple. Trois ans plus tard éclatera la crise de 1929 et, treize ans plus tard, la Seconde Guerre mondiale. Après 1945, on mettra en place dans tous nos pays la semaine de 5 jours sans baisse de salaire. Ce qui paraissait utopique en 1926 deviendra la norme vingt ans plus tard...

Ford avait raison. Einstein aussi.

Mais on ne les écouterait qu'après ; après que la crise aura fait des dizaines de millions de chômeurs ; après que la guerre aura tué des millions de personnes... La crise de 1929 aurait-elle éclaté si on avait généralisé la semaine de 5 jours en 1926 ? On peut penser que non. Ou alors ses conséquences économiques et sociales auraient été bien moindres.

L'Histoire ne se répète jamais exactement de la même manière, dit-on, mais en ce début 2016, notre pays et l'ensemble de notre planète sont à nouveau sous le coup d'une crise financière qui n'en finit pas et, partout, le chômage et la précarité étendent leurs ravages...

La question du temps de travail – qui était un sujet tabou depuis une dizaine d'années – est de nouveau dans l'actualité. Le débat est revenu par la Belgique : fin 2015, à Bruxelles, c'est Didier Gosuin, le ministre de l'Économie et de l'Emploi, classé au centre droit de l'échiquier, qui annonçait qu'il voulait « expérimenter la semaine de 4 jours ». Quelques semaines plus tard, en France, le gouvernement socialiste présentait au contraire un projet de loi qui permettait aux entreprises de faire travailler plus les salariés en diminuant le coût des heures supplémentaires...

Travailler plus ? Travailler moins ? Que faut-il faire pour travailler tous ?

« Il faut passer à 4 jours-32 heures, sans étape intermédiaire. Cela obligera les entreprises à créer des emplois », affirmait Antoine Riboud, le fondateur de BSN-Danone, en 1993. Mais il n'a guère été plus entendu que Ford ou Einstein en leur temps.

Et vingt-trois ans plus tard, alors que la droite a passé dix années à « détricoter les 35 heures », la durée moyenne du travail pour un temps plein est à nouveau supérieure à 39 heures. Et, chaque mois, le chômage franchit un nouveau record : plus de 6 millions de femmes et d'hommes sont inscrits à Pôle Emploi dont au moins 3,3 millions qui travaillent zéro heure par semaine, 1,9 million bénéficiaires du RSA-socle et des millions d'emplois précaires. Sans compter toutes celles et tous ceux qui ont disparu des statistiques mais restent sans emploi. N'est-ce pas là un certain « partage du travail » que nous impose le marché ?

Le simple énoncé de ces chiffres laisse penser que la société marche sur la tête. Même chez une partie de ceux qui semblent le plus opposés à des remises en cause radicales, le questionnement n'est plus tabou : « La question du temps de travail mérite mieux que le débat caricatural que nous avons eu il y a quelques années, affirmait Benoît Roger-Vasselin, alors président de la Commission emploi du Medef en

octobre 2010. Il est très difficile de trouver un emploi stable avant 28 ou 30 ans. Puis, entre 30 et 45 ans, on demande aux gens de travailler plein pot et de tout réussir en même temps : leur vie privée et leur vie professionnelle. Vers 55 ans, on les jette comme des mouchoirs en papier tout en leur demandant de cotiser plus longtemps... Objectivement, cela n'a pas de sens, continuait-il devant une assistance très étonnée. Il faut rouvrir le débat sur une autre répartition du temps de travail tout au long de la vie. »

Oui, effectivement. La question du temps de travail mérite mieux que le débat caricatural que nous avons eu pendant et après les années Jospin. Ce débat est d'autant plus important que les prévisions de croissance ne cessent d'être revues à la baisse dans tous nos pays et que, très régulièrement, des études sont publiées qui affirment que la quatrième révolution industrielle (l'intelligence artificielle, les robots, les imprimantes 3D) pourrait encore diminuer nettement le besoin de travail... Certes, nous ne devons pas prendre ces études au pied de la lettre, ni nous livrer pieds et poings liés au déterminisme technologique sans faille dont elles font preuve, mais, comme nous le verrons, il existe de multiples raisons de penser que le volume de travail disponible, qu'il soit en augmentation ou en diminution, doit faire l'objet d'une répartition civilisée et non sauvage comme à l'heure actuelle.

Dans une société minée par le chômage et la précarité, où beaucoup de citoyens désespèrent de voir un jour la sortie du tunnel et sont tentés par le chacun pour soi et la recherche de boucs émissaires, il nous semble urgent de casser les tabous qui entourent aujourd'hui la question du temps de travail et de relancer le débat sur cette question fondamentale.

Le but de ce livre est simple :

- Lutter contre le découragement. Permettre à tous les citoyens de comprendre qu'il n'y a aucune fatalité au chômage et à la précarité.
- Prouver qu'il est tout à fait possible de sortir du chômage de masse en quelques années mais qu'aucune sortie de crise n'est durablement possible si nous continuons à attendre le retour miraculeux de la croissance et si nous ne sommes pas capables de négocier une forte réduction du temps de travail.
- Donner aux citoyens des arguments pour lutter contre tous les discours qui poussent à la résignation ou à la dérégulation.

Première partie

Dans un contexte de croissance faible, les politiques classiques
mènent toutes à l'impasse

Chapitre 1

Le chômage, ennemi public numéro 1

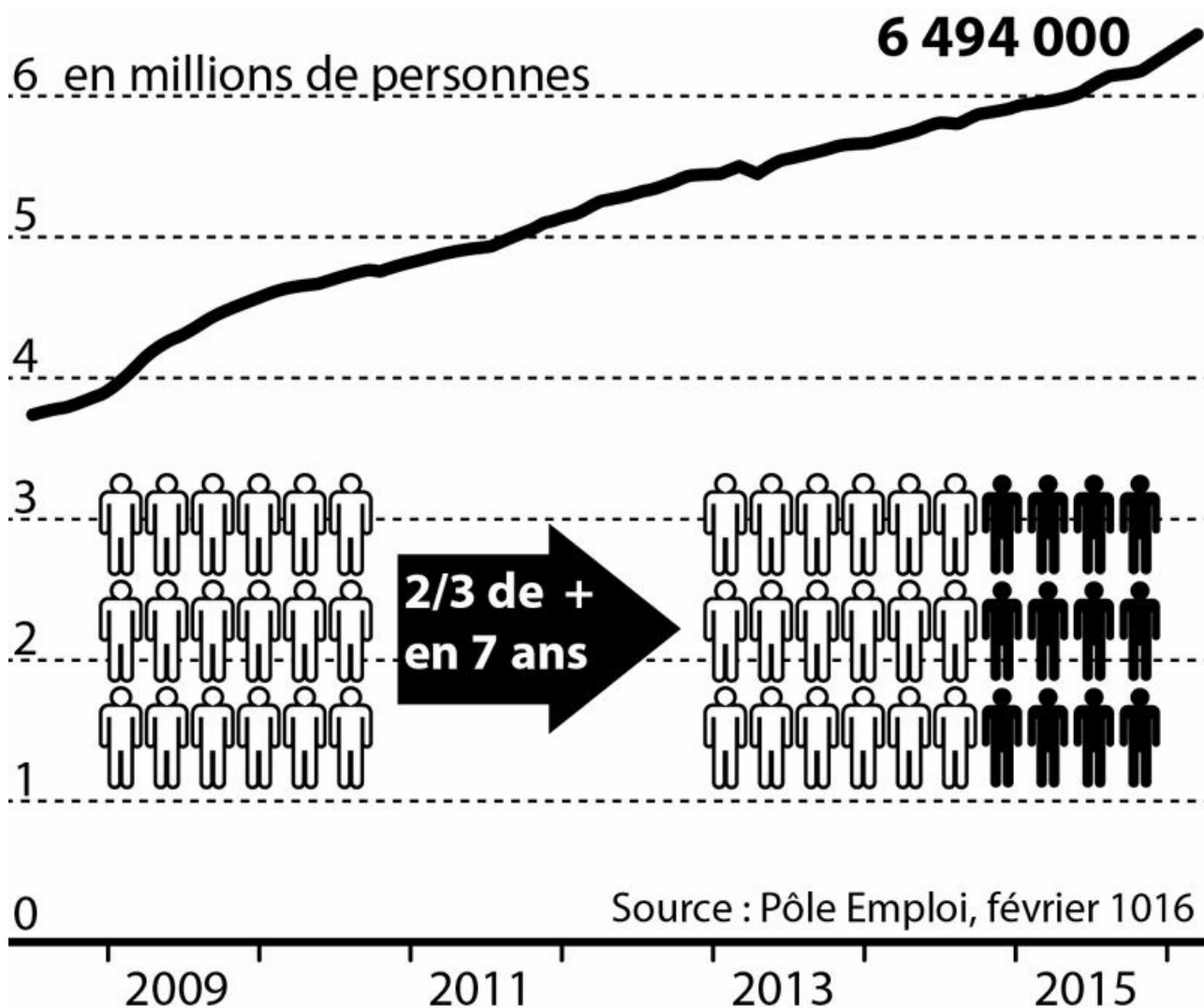
Ont-ils compris, tous ceux qui nous dirigent, la gravité de la crise qui ronge notre société et menace de défigurer notre pays ? Ont-ils mesuré toutes les conséquences du chômage et de la précarité ?

À la fin de chaque mois, quand sont rendus publics les chiffres du chômage, les communiqués du ministre du Travail semblent minimiser l'ampleur du problème : « Pour le 28^e mois consécutif, le chômage a augmenté le mois dernier. La hausse est de 0,3 %. » Après tout, si le chômage n'augmente que de « zéro virgule quelque chose » et si l'augmentation dure depuis vingt-huit mois (et qu'on n'en est pas morts), pourquoi s'inquiéter ?

Est-ce la bonne façon de faire ? Si nous voulons provoquer un sursaut, si nous voulons que notre pays se ressaisisse et se donne enfin les moyens de lutter contre le chômage, si nous voulons avoir le courage d'ouvrir à nouveau des dossiers tabous, faut-il minimiser et banaliser la réalité, ou faut-il, à l'inverse, être lucide sur l'ampleur du mal et sonner le tocsin ?

Fin mars 2016, le nombre total des inscrits à Pôle Emploi atteignait 6 151 000 en métropole. Avec l'outre-mer, on frôlait les 6 500 000. On le voit sur cette courbe du ministère du Travail (ci-contre) : en quatre ans, le nombre de chômeurs a augmenté de 1,4 million, et il est très difficile de faire une différence entre les années Hollande et les années Sarkozy... Certes, il y a eu au mois de mars une embellie que le gouvernement s'est empressé de commenter mais remarquons, d'une part, que la diminution d'environ 60 000 des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (ceux qui sont à la recherche d'un emploi sans aucun emploi) s'est accompagnée d'une augmentation (d'un peu plus de 50 000) de ceux inscrits en catégories B et C (respectivement les personnes à la recherche d'un emploi ayant travaillé 78 heures ou moins et plus de 78 heures dans le mois), et, d'autre part, qu'avec les nombreuses mesures récentes qui ont été annoncées et ont commencé d'être mises en œuvre (notamment le plan « 500 000 chômeurs »), il est normal et heureux que le nombre de demandeurs d'emploi diminue.

Nombre total d'inscrits à Pôle Emploi



Hélas, ces chiffres, déjà déplorables, donnent une image encore trop positive de la réalité : tous les mois, plus de 500 000 hommes et femmes s'inscrivent à Pôle Emploi. Entre novembre 2015 et janvier 2016, par exemple, il y a eu en moyenne 532 000 inscriptions chaque mois^[3].

Tout est fait pour qu'on ne voie pas la foule immense de ceux qui ont perdu leur emploi. Tout est fait pour que chacun reste chez soi et qu'ils ne se rencontrent pas – qui sait, peut-être qu'ils réfléchiraient ensemble à la meilleure façon de changer un système économique si déficient. Chacun reste chez soi à surfer sur Internet et à envoyer des CV. On nous annonce d'ailleurs pour bientôt une super application qui permettra vraiment de tout faire à partir de chez soi, sans plus bouger...

532 000 nouveaux inscrits chaque mois. Pas étonnant que toutes les enquêtes indiquent que le chômage est le souci numéro 1 des Français ! Mais pourquoi le nombre de chômeurs augmente-t-il « seulement » de 22 000 en moyenne sur cette période (chiffre qui correspond aux 0,3 % d'augmentation), alors qu'il y a plus de 500 000 nouveaux inscrits ? C'est parce que, dans le même temps, 510 000 salariés au chômage ont quitté Pôle Emploi.

Entrées et sorties de Pôle Emploi
Moyenne pour les mois de novembre 2015 à janvier 2016

Entrées à Pôle Emploi	532 000 inscriptions en moyenne
Sortie de Pôle Emploi	510 000 sorties en moyenne

Les chiffres qui sont commentés par les médias chaque fin de mois ne sont que le solde, la différence, entre les entrées et les sorties des fichiers de Pôle Emploi. Malheureusement, comme le constate une étude du ministère du Travail, en moyenne, depuis un an, 47 % seulement de ceux qui sortent des fichiers retrouvent un emploi.

Cela signifie que, chaque mois, plus de 200 000 hommes et femmes quittent les fichiers de Pôle Emploi mais *ne retrouvent pas* de travail pour autant. Certains ont eu un problème administratif : pendant quelques semaines, leur dossier reste en apesanteur, ce qui complique très nettement leur vie quotidienne, car leur indemnité est elle aussi suspendue. D'autres ont repris une formation. Mais certains arrivent en fin de droits et perdent leur indemnisation quand d'autres ne sont plus comptés comme chômeurs, renonçant à chercher de l'emploi : tous tombent dans une galère plus grande encore. Leurs revenus et leurs chances de retrouver un emploi ont dégringolé un cran plus bas.

S'ils ont un conjoint qui a un bon revenu, ils continuent à vivre correctement. S'ils n'ont pas ce « privilège », la fin de droits est une étape supplémentaire dans la régression sociale, qui peut conduire à passer en dessous du seuil de pauvreté.

On ne dispose d'aucun chiffre précis sur ces mouvements. En 2010, *Le Monde* affirmait qu'un million de personnes allaient tomber en « fin de droits » en un an, et que, parmi elles, 600 000 ne pourraient compter que sur la solidarité de leurs proches^[4].

Un million de « fins de droits » en un an

C'est colossal : entre 80 000 et 90 000 femmes et hommes par mois qui ne sont plus comptés comme chômeurs car ils sont tombés un cran plus bas ! Et il y a fort à parier que la situation est pire aujourd'hui, car le nombre de chômeurs de longue durée a très fortement augmenté en six ans.

Lorsque le ministère annonce que, « en un mois, le nombre de chômeurs a augmenté de 20 000 », il oublie donc les dizaines de milliers de chômeurs en fin de droits, qui quittent les statistiques. Si les chiffres officiels du chômage diminuaient de 30 000 ou 40 000 par mois, le gouvernement exulterait, alors que le nombre réel des personnes touchées par la crise continuerait d'augmenter. Il faudrait donc que le nombre officiel de chômeurs recule de 80 000 au moins pour enfin parler d'une réelle inflexion de la courbe...

Entre 10 000 et 20 000 morts chaque année

Une équipe de chercheurs de l'Inserm (Institut national pour la santé et la recherche médicale) a étudié la population française pendant douze ans et arrive à la conclusion que le chômage fait chaque année entre 10 000 et 20 000 morts^[5]. Entre 1995 et 2007, Pierre Meneton et ses collègues ont suivi 6 000 adultes en recherche d'emploi, âgés de 35 à 64 ans, pour observer les effets du chômage sur la santé cardiovasculaire et, plus globalement, sur la mortalité des personnes sans emploi. Ils ont mis en évidence une surmortalité très importante, trois fois supérieure à celle des non-chômeurs ! En outre, les résultats obtenus pour les personnes au chômage diffèrent très nettement de ceux des personnes volontairement inactives (hommes et femmes au foyer) ou des retraités, ce qui conduit ces chercheurs à penser que la surmortalité est indiscutablement liée à la condition, subie, de chômeur.

« Les suicides, dont on parle parfois, c'est la partie la plus visible de l'iceberg : 400 ou 500 suicides par an à cause du chômage, analyse Pierre Meneton. Mais il y a au minimum 10 000 morts chaque année directement liées au chômage. Je pense que 14 000 est le chiffre le plus proche de la réalité. Et pour 14 000 personnes qui meurent, combien qui sont touchées par une maladie grave ? »

Pierre Meneton explique que ces résultats, déjà sinistres, sont probablement sous-estimés pour deux

raisons : il a suivi un échantillon de personnes plus favorisées que la moyenne et, par ailleurs, l'étude, finie en 2007, ne tient pas compte des effets de la crise, laquelle a vu le nombre de chômeurs augmenter d'un tiers et s'accompagne d'un climat anxiogène.

Ce que dit ce chercheur fait froid dans le dos. Tous les médias ont parlé de son étude, qui confirme des études comparables conduites en Allemagne et aux États-Unis. Tous les médias en ont parlé, mais aucun politique n'a réagi...

« Le chômage, ce n'est qu'un mauvais moment à passer », affirmait Jean-Christophe Cambadélis, le premier secrétaire du PS, en juin 2014. Il devrait lire l'étude de Pierre Meneton.

Voici le triste bilan depuis que la crise a éclaté : entre juillet 2008 et janvier 2016, le nombre total d'inscrits à Pôle Emploi est passé de 3 500 000 à 6 530 500 : soit 3 millions de chômeurs supplémentaires. Sans compter les « fins de droits ». Deux millions au minimum. Sans doute plus⁽⁶⁾.

Au total, ils sont donc plus de 5 millions d'hommes et de femmes dont la vie a basculé. Cinq millions de familles directement impactées dans leur vie quotidienne : comment faire ses courses, comment payer son loyer ou acheter à ses enfants une paire de tennis neuve, lorsque l'on n'a pas d'autre choix que de vivre avec des indemnités de chômage ou les 524 euros mensuels du RSA ?

C'est un drame. Une hécatombe. Quoi qu'en dise le ministre, ce n'est pas une augmentation de « zéro virgule quelque chose », c'est une catastrophe. Une gangrène qui ronge petit à petit toute la société...

À la vue de ces chiffres, on comprend que montent la défiance et la colère chaque fois qu'un politique ouvre la bouche pour se réjouir de « l'inflexion de la courbe » ou de « la reprise de l'économie ». Ce n'est plus de la méthode Coué. C'est un déni de la réalité totalement insupportable pour les millions d'hommes et de femmes dont le quotidien a été brisé par la crise.

Un coût largement sous-estimé

Combien nous coûte le chômage ? La question est revenue dans le débat public au début de l'année 2016, alors que reprenait la négociation sur le financement de l'Unédic. On trouve très peu d'études fiables sur le coût ou plutôt *les* coûts du chômage. Même en restant dans une approche purement comptable, en oubliant quelques minutes la dimension humaine et sociale du problème, on comprend tous qu'il n'existe pas un seul coût mais plusieurs coûts du chômage :

- le coût pour la branche indemnisation de Pôle Emploi (ex-Unédic) qui paye les allocations ;
- le coût pour Pôle Emploi qui accompagne les chômeurs ;
- les coûts pour la Sécurité sociale : aussi bien les manques à gagner que les dépenses supplémentaires liés aux pathologies dues au chômage, à la précarité et à la pauvreté ;
- les coûts pour l'État : de la compensation d'une partie des manques à gagner de la Sécurité sociale, aux budgets de formation des chômeurs, en passant par une partie des 16 milliards d'euros d'allocations logement dont le budget serait nettement plus faible si les allocataires trouvaient un emploi et un revenu correct ;
- le coût pour les collectivités : les départements payent plus de 10 milliards d'euros de RMI-RSA chaque année et toutes les collectivités ont des politiques sociales dont les budgets enflent avec le nombre de chômeurs et de précaires.

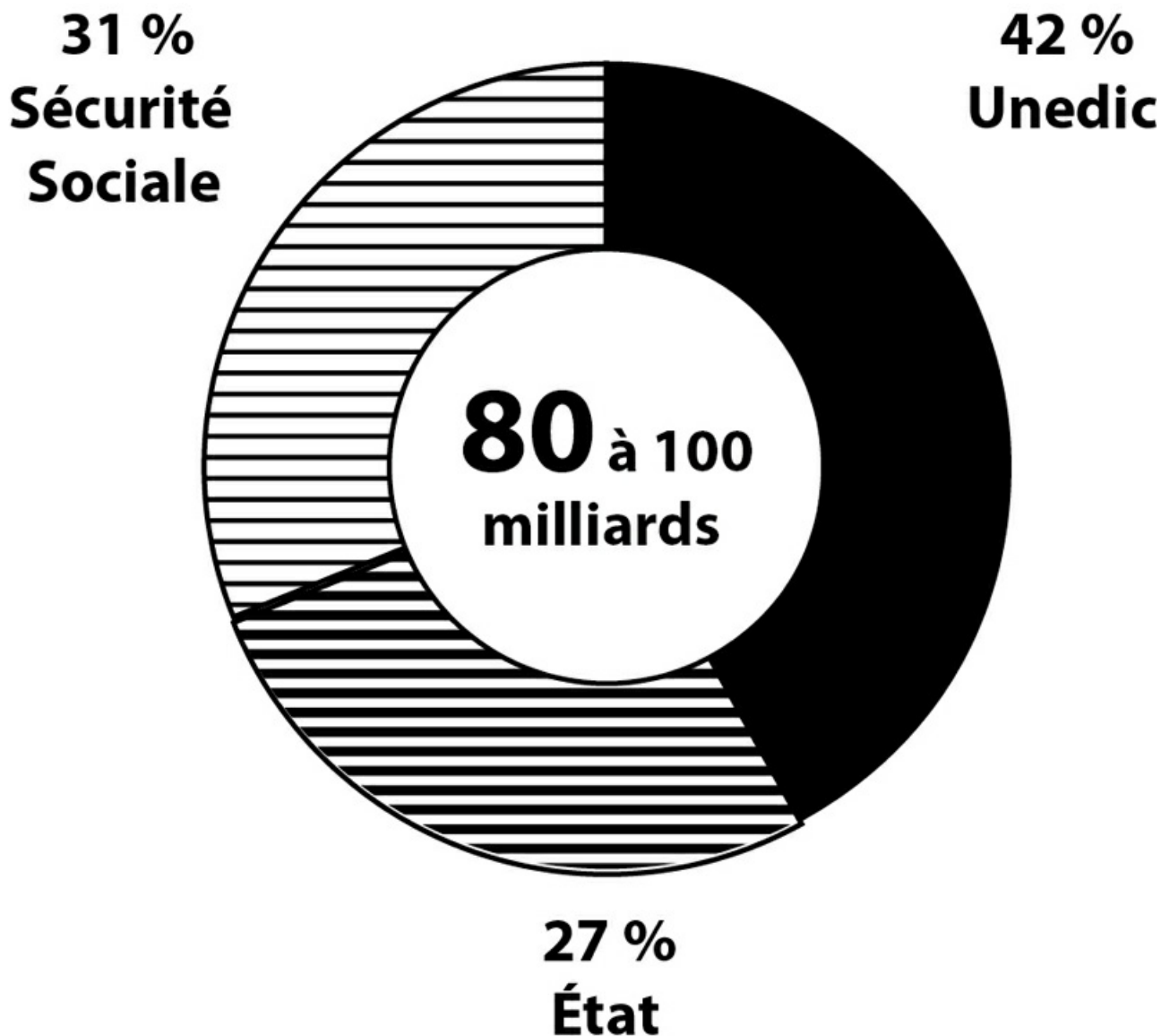
En 1989, une étude publiée dans la revue *Travail et Emploi*⁽⁷⁾ concluait que l'Unédic finançait 39 % des coûts du chômage et la Sécurité sociale, 34 %, l'État prenant à sa charge les 27 % restants. En décembre 2012, une étude européenne publiée par le cabinet Isea avait montré que le coût du chômage

s'élevait à 28 737 euros par chômeur en France : elle mettait en évidence le coût des interventions publiques (au sens large : allocations de remplacement, coût des politiques d'accompagnement...) qui s'élevaient à 11 327 euros, soit 40 % du total, et le coût du manque à gagner (en termes de cotisations sociales, impôts et taxes) à 16 411 euros, soit 60 %.

Le 27 avril 2015, Jean-Yves Archer publiait dans *Le Figaro* une tribune dans laquelle il présentait les résultats de ses propres calculs, légèrement différents : « En actualisant ces chiffres et en les adaptant au nouveau régime social (impact du RSA post-chômage), on parvient à un coût du chômage de 76 milliards annuels répartis entre 42 % pour l'Unédic (31,6 Mds), 31 % pour la Sécurité sociale (23,3 Mds) et 27 % pour l'État et les collectivités locales (20,1 Mds^{8}). »

Quel est le coût du chômage en 2016 ? « Entre 80 et 100 milliards, selon que l'on intègre ou non le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) », indique Jean-Patrick Gille, député PS qui vient de rendre un rapport sur le financement du chômage en Europe^{9}. Le chômage va nous coûter cette année entre 80 et 100 milliards d'euros. Bien plus que le déficit total de nos finances publiques. On voit donc que le déficit de l'Unédic, entre 3 et 4 milliards d'euros, n'est qu'une petite partie de ce que nous coûte – financièrement – le chômage^{10}.

Chômage : qui paye quoi ?



Chômage, précarité : une gigantesque épée de Damoclès

Jamais il n'y a eu autant de chômage. Jamais, non plus, il n'y a eu autant de précarité : plus de 85 % des embauches réalisées en France en 2015 se font en CDD. Les emplois normaux (CDI à temps plein) représentent maintenant moins de 13 % des embauches (même si les données en « stock » donnent des résultats plus rassurants puisque, depuis vingt ans, la proportion de CDD dans l'emploi total ne dépasse pas 9 %, le CDI restant ultra majoritaire). Néanmoins, quand les carnets de commandes sont si peu remplis, quand nul ne sait de quoi demain sera fait, quand même les dirigeants du pays semblent naviguer à vue, quel patron de PME peut embaucher avec la certitude de garder le nouveau salarié pendant plusieurs années ?

À un tel niveau, le chômage et la précarité ne concernent pas seulement les chômeurs, les précaires et leurs familles (ce qui représente déjà une foule considérable) : des millions de salariés sentent peser le chômage au-dessus de leurs têtes, comme une épée de Damoclès. Cette menace permanente les pousse à accepter des situations qu'ils auraient refusées autrefois.

Selon l'Insee, 50 % des salariés voudraient changer de travail mais ne le font pas : ils s'ennuient, ils sont trop à l'étroit dans leurs postes. Mal dans leur peau, mal payés ou mal traités, ils restent malgré tout dans l'entreprise. Pourquoi ? Parce qu'ils ne peuvent pas trouver mieux ailleurs : en situation de plein-emploi, un salarié qui s'ennuie dans son poste, qui subit une charge de travail trop importante ou n'a pas un salaire correspondant à ses responsabilités peut donner sa démission et décrocher un autre travail assez rapidement. Mais quand il y a 6 millions d'inscrits à Pôle Emploi, même si de nombreuses personnes continuent à donner leur démission, l'hésitation est plus grande... Nombreux sont ceux qui, n'osant ni la sortie, ni la révolte, mais ne se sentant pas plus loyaux (pour reprendre la fameuse trilogie d'Albert Hirschman, *exit, voice, loyalty*^[11]), se réfugient dans une sorte de retrait ou de résignation qui peut aller de l'indifférence vis-à-vis de son travail à la prise de médicaments et à la tentative de devenir moins sensible, voire de s'insensibiliser, comme nous l'ont raconté plusieurs salariés rencontrés au cours d'une grande enquête sur la reconnaissance au travail^[12]. Ainsi Catherine, employée depuis plus de vingt ans dans une grande entreprise de banque-assurance, ballottée de poste en poste au gré des restructurations et dont le travail consiste à corriger des anomalies sur des numéros de comptes de sécurité sociale sur un écran d'ordinateur pendant six heures par jour, racontant : « Je suis complètement démotivée, je n'accorde plus aucune importance à mon travail. [...] Je crois que ça m'a fait du bien psychologiquement de me démotiver parce que j'étais avant très sensible ; à la moindre remarque, je pleurais. [...] Je pense que le déclic de plein de choses a été la naissance de mon petit-fils. [...] C'était déjà ma famille qui passait avant tout, mais là, du coup, les tracasseries que je vis ici ne m'atteignent plus. »

On vaut mieux que ça

Depuis l'annonce de la loi El Khomri, des milliers de salariés ont diffusé sur les réseaux sociaux des témoignages de cette souffrance au travail. « On vaut mieux que ça ! » le mot dièse qui les réunit, est très juste : ils n'en peuvent plus de n'être pas reconnus. Ils n'en peuvent plus de ne pas pouvoir déployer vraiment leur intelligence, d'être obligés de fonctionner au jour le jour, sans pouvoir vraiment exprimer leur créativité, faisant écho de manière impressionnante aux salariés interviewés dans l'enquête déjà citée sur la reconnaissance, comme Catherine parlant de son travail : « Là-dedans il n'y a pas de recherche, on prend le numéro, on le grise et on fait copier-coller. [...] Ce n'est pas du travail, pour moi du travail on doit réfléchir. Voilà c'est ça qui manque, c'est la réflexion. Là c'est toc, toc, on appuie là, on va là. Pour moi ce n'est pas du travail ça. » Travailler parfois trop, sans attendre jamais un retour ni financier ni humain : les salariés disent leur souffrance d'être de plus en plus « transparents », considérés comme *interchangeables*, *remplaçables* parfois du jour au lendemain alors que chacun de nous a fondamentalement besoin d'être reconnu comme irremplaçable, dans chacune des dimensions de sa vie^[13].

Il ne s'agit pas de faire du Zola : il y a évidemment des millions de salariés heureux. Il y a évidemment un grand nombre d'entreprises où tout va bien, qui misent sur la créativité de leurs salariés et le déploiement de leur intelligence collective. Mais nul ne peut contester que la souffrance au travail, qui était un problème marginal il y a trente ou quarante ans, est aujourd'hui une pathologie de plus en plus répandue. Cette souffrance peut être physique (maladies musculo-squelettiques liées aux cadences trop

rapides ou à des stations immobiles trop longues) ou morale (burn-out, dépressions...). Selon l'enquête « Conditions de travail » française, entre 2005 et 2013, les contraintes sur le rythme de travail se sont accrues chez les salariés : « Cette nouvelle hausse semble liée au rythme accru des changements organisationnels et à la plus grande insécurité de l'emploi ressentie par les salariés^[14]. » L'enquête européenne sur les conditions de travail permet d'adopter un point de vue plus large et de constater la très médiocre position de la France : 27 % des salariés français s'y disent stressés dans leur travail, contre 10 % aux Pays-Bas, 12 % au Danemark, 15 % en Finlande. 54 % déclarent souffrir d'une fatigue générale, pour une moyenne européenne de 35 %. 59 % déclarent travailler à des rythmes très élevés et 62 % dans des délais très serrés pendant au moins un quart du temps, et finalement 21 % seulement se déclarent très satisfaits de leurs conditions de travail, moins que dans l'Europe à 27 (25 %), l'Allemagne (29 %), la Grande-Bretagne (39 %) ou l'Espagne (23 %)^[15].

Non représentative mais très significative, la grande enquête menée par Radio France juste avant les dernières élections présidentielles avait déjà donné le ton : une partie très conséquente des personnes ayant répondu au questionnaire signalaient que les injonctions permanentes à l'augmentation de la rentabilité et de la productivité finissaient par détruire non seulement la qualité du travail mais aussi le sens du travail^[16].

Le travail devrait être et pourrait être un lieu de créativité et d'épanouissement. Les individus le souhaitent en tout cas intensément : les attentes à l'égard du travail n'ont jamais été aussi fortes. On en attend en effet non seulement un revenu, des droits sociaux, une place dans la société mais aussi un moyen de se réaliser, de s'épanouir, de faire œuvre utile, d'apporter sa contribution à la société, d'exprimer sa personnalité^[17]. Faire partie de la *main-d'œuvre*, cela devrait donner à chacun-e le sentiment de participer à la réalisation d'une œuvre, une œuvre dont on peut être fier. Hélas, dans bien des cas, on en est loin : le travail devient pour beaucoup un lieu de routine ou de stress, un lieu où l'on se rend d'abord, avant tout – et parfois uniquement – pour gagner son salaire. Souffrance au travail et souffrance liée au non-travail sont deux facettes d'un même problème, le chômage de masse.

Quand ils atteignent un tel niveau, le chômage et la précarité déséquilibrent totalement la négociation sur les salaires. Comme le note Patrick Artus, directeur des études à la Caisse des dépôts : « Dans la zone euro, chaque année, les entreprises prennent l'équivalent de 1 % du PIB dans la poche de leurs salariés, en plus de ce qu'elles ont fait les années précédentes. Dû à la perte de pouvoir de négociation des salariés, le transfert en faveur des profits est considérable^[18]. »

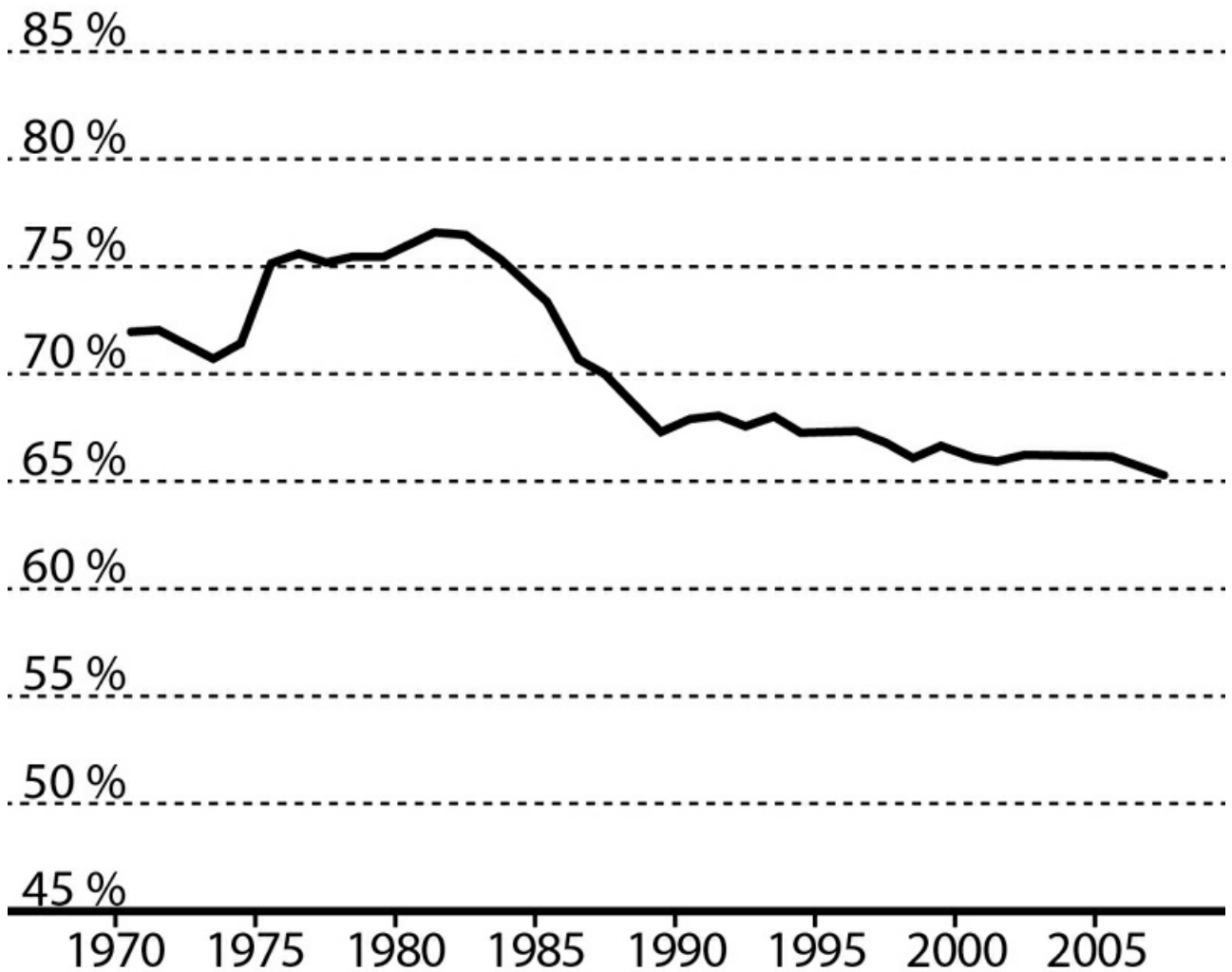
Quand la pression des grands groupes sur les PME n'est limitée par aucune règle publique, quelle PME peut augmenter les salaires si le concurrent ne le fait pas ? Quel salarié peut exiger une augmentation ? Dans beaucoup d'entreprises, la peur du chômage est dans toutes les têtes et la négociation sur les salaires se réduit à : « Si t'es pas content, va voir ailleurs ! »

En 2014, en France, alors que la richesse globale du pays n'augmentait quasiment pas (PIB + 0,2 %), les dividendes versés aux actionnaires ont bondi de 30 %^[19].

Les statistiques masquent parfois cette réalité : on dit souvent que « les Français ont l'un des taux d'épargne les plus élevés de la planète : 17 % ». C'est globalement vrai, mais cette épargne est très mal répartie : l'Insee montre que 40 % des Français n'ont absolument aucune épargne et ont régulièrement des difficultés pour boucler leurs fins de mois, alors que les 1 % les plus riches ont un taux d'épargne qui dépasse 70 % et ne savent plus quoi faire de leur fortune.

Dans l'un de ses premiers livres^[20], Thomas Piketty comparait le recul de la part des salaires avec la dernière « grande réforme fiscale » votée par la gauche. C'était en 1982 : il avait fallu des semaines de débats assez musclés pour que l'Assemblée vote la réforme proposée par Pierre Mauroy. Une réforme qui allait améliorer de 0,3 % en moyenne le revenu des citoyens. Depuis cette date, sans un mot, sans une heure de débat à l'Assemblée, la part des salaires a reculé de 10 % du PIB – 30 fois plus ! –, comme le montre l'étude sur le partage de la valeur ajoutée réalisée dans le cadre du rapport Cotis rédigé en 2009 à la demande de Nicolas Sarkozy^[21].

Part des salaires dans la valeur ajoutée



Source : INSEE

Sans un mot. Sans un bruit, la peur du chômage et de la précarité, qui déséquilibre les négociations salariales, a provoqué la plus importante contre-réforme fiscale de tous les temps.

Public et privé : tous concernés

Même s'ils bénéficient de la sécurité de l'emploi, les salariés du secteur public sont de plus en plus touchés, eux aussi, par les conséquences du chômage de masse. Comme les salariés du privé, comme les artisans et les patrons de PME, ils voient leurs enfants concernés par le chômage et la précarité au commencement de leur vie d'adulte. Mais ils sont aussi affectés par la dégradation des conditions de travail, l'intensification du travail, le manque de reconnaissance et le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité : l'enquête « Conditions de travail » a ainsi mis en évidence qu'un tiers des agents de la fonction publique d'État (FPE) et plus d'un tiers de ceux de la fonction publique hospitalière (FPH) étaient exposés au manque de reconnaissance^[22].

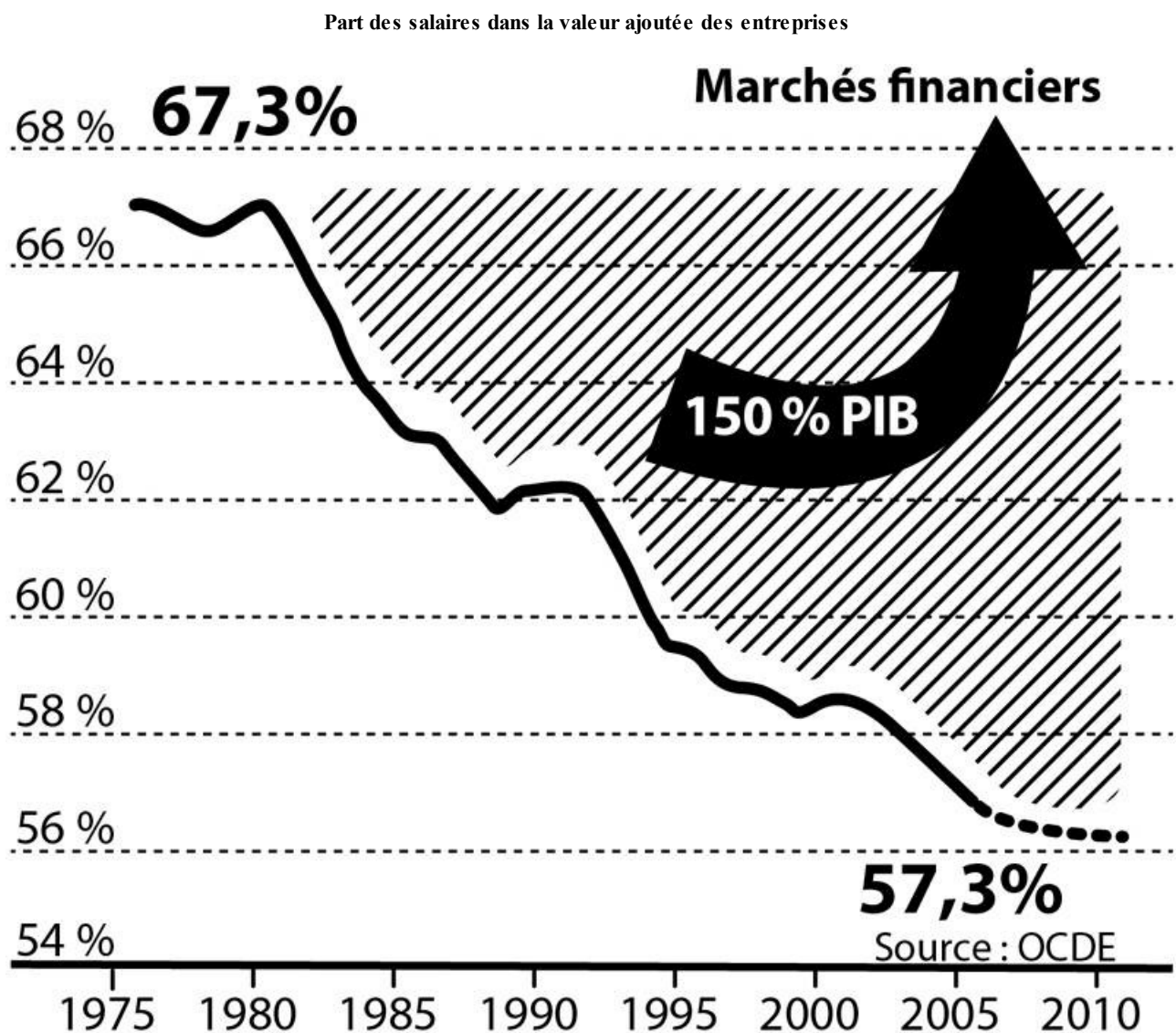
Mais les conditions de travail ne sont pas seules en cause : les salariés du secteur public doivent abandonner l'espoir d'obtenir les augmentations de salaires auxquelles ils pouvaient prétendre autrefois : si les salaires sont gelés dans le privé, le ministre de la Fonction publique trouve juste et normal de geler aussi les salaires des fonctionnaires ou de ne les augmenter que de façon homéopathique et donc inférieure à l'inflation. L'annonce, début 2016, de l'augmentation de 1,2 % du point d'indice des fonctionnaires est venue après six années de blocage. « Le salaire net moyen des fonctionnaires d'État a baissé en 2013, annonçait *Le Figaro* le 27 août 2015, [...] de 0,7 % en moyenne entre 2012 et 2013, en euros constants. »

« La baisse des salaires continue, complétait *La Tribune* quelques jours plus tard : le salaire moyen des fonctionnaires avait déjà reculé de 0,8 % entre 2011 et 2012. » Les salariés du public ne sont pas si protégés qu'on le croit...

Un manque à gagner de... 150 % du PIB

Au total, sur trente ans, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, ce sont des sommes considérables qui auraient dû aller aux salariés, aux caisses de la Sécurité sociale (et aussi à l'État^[23]) et qui ont été détournées de cette destination : quelque 150 % du PIB !

« Ceci n'est pas une crise. C'est un hold-up », affirmaient Les Indignés de Madrid et de New York. Ils ont raison : sans un mot, sans un bruit, la peur du chômage a déséquilibré la négociation et a conduit au hold-up du siècle.



La perte de pouvoir de négociation des salariés

Comment expliquer autrement que par le chômage cette « perte de pouvoir de négociation des salariés^[24] » qui a conduit à un partage de plus en plus inégal des richesses ?

Ceux qui disent que les actionnaires sont trop gourmands ont raison, mais des actionnaires trop gourmands, il y en a toujours eu. Être gourmand, vouloir un maximum de rentabilité, c'est depuis des siècles la définition même d'un actionnaire : il a pris des risques en apportant du capital au moment de la

création de l'entreprise (c'est en tout cas ce qui justifie les dividendes, même si certains ne prennent pas vraiment de risques et se contentent de miser sur des entreprises déjà bien robustes). Si on lui propose de choisir entre une rentabilité de 3 %, de 6 %, de 9 % ou... de 15 %, il choisira 15. Évidemment. Alors que les actionnaires d'antan devaient se contenter de taux de rentabilité bien plus faibles.

La nouveauté des trente dernières années n'est pas que les actionnaires soient gourmands (ils l'ont toujours été). La nouveauté est qu'ils ont pu obtenir ce qu'ils voulaient dans une négociation déséquilibrée. Déséquilibrée par la peur du chômage.

Certes, le chômage n'explique pas tout : les actionnaires se sont organisés pour être plus puissants. Ils ont recruté des têtes bien faites pour gérer leurs fonds. Ils ont aussi inventé de nouveaux outils de management, comme les stock-options, qui poussent les cadres dirigeants à être de plus en plus intéressés par le cours de l'action au détriment des intérêts à long terme de l'entreprise et des autres salariés dont ils se sentent de moins en moins solidaires. Tout cela est vrai et important mais n'explique pas que le camp des salariés ait tellement reculé.

La peur du chômage est bien l'élément fondamental qui, depuis plus de trente ans, fragilise les positions des salariés.

Artisans, commerçants, restaurateurs ou retraités... tous concernés !

6 millions de chômeurs, c'est 6 millions de familles qui doivent se serrer la ceinture : 6 millions de « bons clients » en moins pour le commerce, les restaurants et l'artisanat.

6 millions de chômeurs et 8,5 millions de pauvres, car il y a aussi des salariés et des retraités pauvres, c'est aussi un manque à gagner considérable pour les caisses de retraite. En sept ans, le nombre d'inscrits à Pôle Emploi a augmenté de plus de 70 %. Pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans, la flambée est plus impressionnante encore : + 120 %. Leur nombre a plus que doublé !

« On nous dit qu'il faut travailler plus longtemps pour avoir une retraite complète, mais on nous jette comme des vieux mouchoirs en papier à partir de 55 ans et on nous dit qu'on est trop vieux pour trouver du travail, témoigne, à l'issue d'un débat public, un homme de 56 ans, tout à fait qualifié et plein d'énergie. On marche sur la tête. »

En moyenne, en France, c'est à 62 ans que les salariés partent en retraite. À cet âge, le taux d'emploi est inférieur à 30 %. Quand les gouvernements successifs demandent aux salariés de travailler plus longtemps, que va-t-il se passer s'ils sont déjà au chômage ou au RSA ? Il va leur manquer des trimestres de cotisation, ce qui diminuera leurs pensions pour toutes les années qui leur restent à vivre.

« Le recul de l'âge de la retraite ne sert à rien s'il n'est pas porté remède au chômage. Cela revient à demander aux gens de travailler plus longtemps alors qu'ils manquent déjà de travail. Le vrai problème, c'est le chômage », affirmait Jean-Paul Fitoussi, alors président de l'OFCE^[25].

Hélas, depuis vingt ans, tous les gouvernements successifs « réforment » les retraites en exigeant des durées de cotisation de plus en plus longues sans se donner les moyens de faire reculer le chômage, ce qui a pour effet de diminuer le niveau de vie de centaines de milliers de retraités. Le taux de chômage des seniors a d'ailleurs explosé : ils sont aujourd'hui plus d'un million sur un total de 5 millions d'inscrits à Pôle Emploi en catégories A, B et C (c'est-à-dire à la recherche active d'un emploi). Et leur nombre a été multiplié par 2,4 depuis début 2008. En cause, notamment, la disparition de presque tous les dispositifs de sorties précoces du marché du travail (préretraites et dispenses de recherche d'emploi) ainsi que le report de l'âge du départ à la retraite. Les seniors restent aussi plus longtemps que les autres au chômage : au deuxième trimestre 2014, les plus de 50 ans demeuraient en moyenne 713 jours au chômage, soit deux ans, contre 442 jours pour les 25-49 ans et 235 pour les moins de 25 ans. Le chômage représente donc très souvent aujourd'hui un « sas » entre emploi et retraite, d'autant que la durée de l'allocation est de trois ans au maximum pour les plus de 50 ans, au lieu de deux ans pour les autres. Entre 2008 et 2011, 45 % des

seniors sont ainsi passés par la case chômage entre leur dernier emploi et leur retraite, relevait l'OCDE.

Par ailleurs, comment faire augmenter le taux d'emploi des seniors avec des entreprises qui ne les embauchent pas et des conditions de travail de plus en plus dures ? Selon l'enquête « Conditions de travail⁽²⁶⁾ », 52 % des salariés déclarent qu'ils ne pourront pas faire le même travail jusqu'à 60 ans.

Le chômage gangrène toute la société. Quelle est la première cause d'échec scolaire des enfants ? C'est le chômage et la précarité des parents⁽²⁷⁾.

Quelle est la première cause de mal-intégration des jeunes « issus de l'immigration » ? Le chômage et la précarité.

Quelle est la première cause de la délinquance qui monte dans tous nos quartiers ? Le chômage et la précarité ! « C'est le chômeur du troisième étage qui va voler la télévision de la petite vieille du sixième pour gagner 50 euros, explique un policier. Je ne dis pas ça pour les justifier évidemment : c'est un délit et ça peut être très traumatisant pour la petite vieille ! Mais c'est rare qu'un gars qui a un boulot et un salaire corrects s'amuse à commettre ce genre de délit. Pour faire reculer la délinquance et l'insécurité, il faut donner les moyens d'agir à la police et à la justice mais il faut aussi faire radicalement reculer le chômage et les petits boulots. »

Pourquoi Manuel Valls affirme-t-il que la France ne peut pas accueillir plus de réfugiés, venus de Syrie ou d'un autre pays en guerre ? Parce qu'il n'y a pas de travail pour tout le monde ? En 1978-1979, la France avait accueilli sans problème quelque 150 000 boat-people. Ces femmes et ces hommes, ces enfants, ces adultes et ces vieillards qui fuyaient la guerre, avaient été accueillis chaleureusement dans toutes nos régions. Mais aujourd'hui, alors que le niveau de richesse de notre pays a plus que doublé, on voudrait nous faire croire que nous ne pouvons pas accueillir 20 000 ou 30 000 exilés ? À cause du chômage...

Alors que certains dirigeants politiques passent leur temps à nous diviser (les salariés qui se lèvent tôt contre les chômeurs « assistés », les patrons de PME contre les salariés du public, les retraités contre les jeunes actifs...), il est fondamental de comprendre que nous sommes tous embarqués dans le même bateau et que le chômage de masse est en train de tous nous amener par le fond.

Diviser pour mieux régner, c'est vieux comme le monde. Nous devons refuser ces logiques de division. C'est ensemble que nous devons provoquer un changement radical pour faire reculer le chômage et reprendre le chemin du plein-emploi.

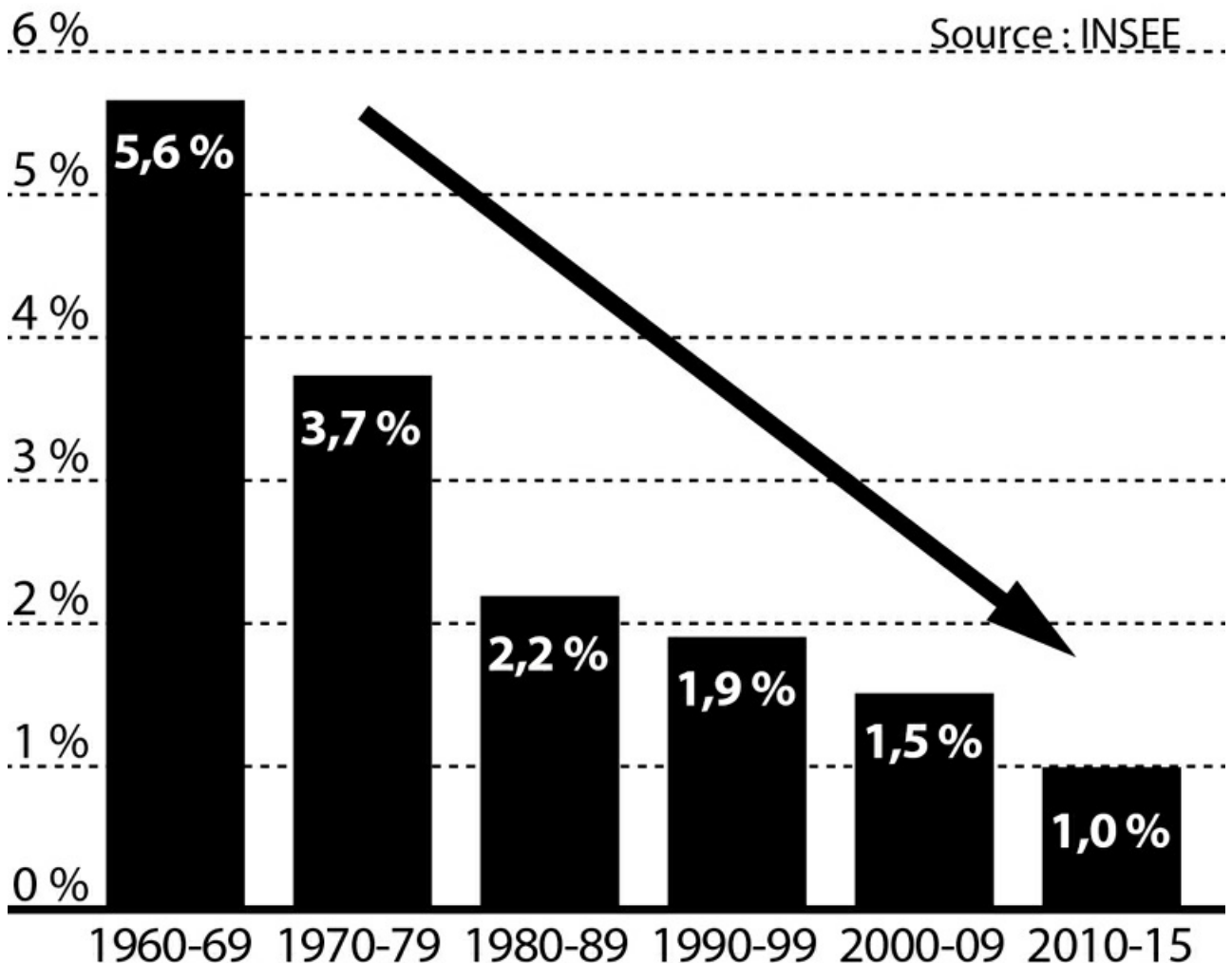
Chapitre 2

Miser sur la croissance, un aveuglement dramatique

Depuis quarante ans, droite et gauche confondues, tous nos dirigeants misent sur le retour de la croissance pour sortir du chômage de masse. Est-ce bien sérieux ?

Une première façon de répondre à cette question est de regarder la courbe de la croissance en France depuis 1960, décennie par décennie. À chaque élection, l'UMP-LR et le PS promettent un retour rapide à 2 ou 2,5 % de croissance. 2 ou 2,5 %, c'est effectivement le taux de croissance qui est nécessaire pour faire reculer le chômage si on ne change pas de modèle de développement et si on veut donner de vrais emplois aux chômeurs^[28].

La croissance en France depuis 1960



Un cercle vicieux

En regardant cette courbe (ci-après), on constate que cela fait plus de trente ans que notre pays n'a pas, *en moyenne*, les 2,5 % tant espérés. Bien sûr, il y eut quelques bonnes années : quand Lionel Jospin arrive au pouvoir en 1997, la France profite d'un contre-choc pétrolier^[29] et de tous les investissements liés à la bulle Internet, mais aussi de la RTT. La croissance est forte pendant trois ans... puis retombe.

Déjà, avant la crise des *subprimes*, nous étions un certain nombre à dire que miser sur la croissance n'était pas sérieux^[30]. Mais maintenant que cette crise a éclaté, qui peut, sans mentir, affirmer que la croissance va revenir et sera assez forte et suffisamment durable pour nous sortir du chômage de masse ?

Quand le chômage atteint un tel niveau, quand, en moins de huit ans, plus de 5 millions de familles ont

vu leurs revenus fortement diminuer, qui peut croire que la consommation va redémarrer ?

C'est un cercle vicieux : le gouvernement mise sur le retour de la croissance pour sortir du chômage mais, tous les mois, plus de 70 000 familles voient leurs revenus diminuer fortement (augmentation du nombre de chômeurs + augmentation des « fins de droits »). Ces familles ne peuvent évidemment que diminuer leur consommation. Quant aux autres, celles et ceux qui gardent un revenu « normal », quelles raisons ont-ils d'être spécialement optimistes ? Quelles raisons de consommer plus si ils ont peur de perdre bientôt leur emploi ou de voir leurs retraites diminuer ? Le serpent se mord la queue : plus on attend le retour de la croissance et plus on s'enfonce dans la crise...

Japon : 0,7 % de croissance en moyenne

Le constat est le même dans tous les pays industrialisés : le Japon n'a que 0,7 % de croissance en moyenne depuis vingt ans. À la fin des années 1980, la quasi-totalité des économistes admiraient la forte croissance du Japon et affirmaient que ce pays allait dominer l'économie mondiale au ^{xxi}^e siècle. En réalité, cette forte croissance était due à une bulle. Et, depuis que cette bulle a éclaté, le Japon n'arrive pas à retrouver une croissance durablement supérieure à 1 %.

Pourtant, le Japon a tout fait pour relancer sa croissance :

- des plans de relance pharaoniques, avec un déficit moyen de 6,6 % du PIB depuis vingt ans ;
- une politique de recherche très ambitieuse dans laquelle il investit chaque année 3,3 % du PIB en moyenne ;
- une politique monétaire très agressive, avec des taux d'intérêt à 0 % pour muscler l'investissement et doper les exportations en faisant baisser la monnaie.

Oui, depuis vingt ans, le Japon a fait le maximum pour relancer sa croissance mais il n'a obtenu, en moyenne, qu'un maigre 0,7 %... Et encore ! C'est grâce aux exportations vers les États-Unis et vers l'Europe, qui, jusqu'en 2008, achetaient massivement les produits japonais. S'il n'y avait pas eu les exportations, le Japon aurait sans doute stagné à 0,0 %. Ou pire...

À force de déficits, la dette publique du Japon a dépassé les 250 % du PIB mais la croissance ne revient pas. Désigné comme Premier ministre en décembre 2012, Shinzo Abe a mis en œuvre une politique de relance très ambitieuse qui a fait illusion pendant quelques mois^[31]. Lors de sa visite à Tokyo, le 7 juin 2013, François Hollande affirmait même que « la politique de relance du Japon devrait inspirer l'Europe ».

Peut-être regrette-t-il aujourd'hui ces propos : accepter un déficit de 9 % du PIB pour obtenir une croissance de 1,5 % seulement en 2013, ce n'était pas très glorieux. En 2014, malgré un déficit de 6 %, la croissance du pays a été nulle et, fin 2015, le pays semble être retombé en récession après un rebond de quelques mois seulement :

Fin 2015, le PIB du Japon a reculé de 0,4 %

Le produit intérieur brut du Japon a diminué de 0,4 % au quatrième trimestre, concluant une année 2015 de faible croissance à 0,4 %.

L'année 2015 a été particulièrement mitigée pour le Japon. Le produit intérieur brut (PIB) du Japon a diminué de 0,4 % au quatrième trimestre par rapport au précédent. En rythme annualisé, c'est-à-dire si la baisse du quatrième trimestre se prolongeait sur une année, le recul est de 1,4 %, sous le coup d'une consommation des ménages atone.

Sur l'ensemble de l'année 2015 la croissance enregistrée a atteint un maigre 0,4 % alors qu'en 2014, elle était atone.

AFP, 16 février 2016

Année après année, la part des salaires dans le PIB ne cesse de diminuer au Japon. Certains économistes vantent le taux d'épargne élevé de ce pays, mais ils oublient de dire que cette épargne est

essentiellement la propriété des entreprises et des actionnaires.

Malgré des plans de relances pharaoniques, le pays qui devait tirer la croissance mondiale au xxi^e siècle n'arrive pas à sortir de la trappe où il est tombé. Un nombre croissant d'économistes pensent qu'un scénario à la japonaise (une croissance durablement molle, entre 0 et 1 %), est le scénario le plus probable, voire « le plus optimiste » pour l'Europe si nous ne changeons pas de politique^[32].

Un pays qui n'est pas tenu par le traité de Maastricht et se permet des déficits entre 6 et 7 % du PIB en moyenne depuis vingt ans, mais n'arrive pas pour autant à relancer sa croissance, cela devrait faire réfléchir tous ceux, à droite comme à gauche, qui pensent qu'il suffirait de rompre avec Maastricht pour régler tous nos problèmes. Certes, il faut refuser les politiques d'austérité. Mais il est faux de dire que « lâcher les déficits suffit à relancer la croissance et l'emploi ».

Le plein-emploi américain : mythe ou réalité ?

Même aux États-Unis où la Banque centrale a créé 3 500 milliards de dollars pour financer les dettes du gouvernement et favoriser la reprise^[33], le débat public commence à porter de plus en plus sur les limites de la croissance. Pour deux raisons fondamentales. La première est une croissance faible. C'est un des dirigeants de la Réserve fédérale qui, en août 2015, pose la question : « Alors que nous avons mis des sommes colossales sur la table pour soutenir l'activité, est-il normal que la croissance moyenne ne soit que de 2,2 % depuis 2009 ? » Si l'on enlève l'effet de la croissance démographique (la population américaine croît de 1 % par an), la croissance du PIB par tête n'est que de 1,2 % en moyenne sur les sept dernières années. Comment expliquer cette faible croissance malgré les moyens colossaux utilisés pour la booster ? La seconde est un taux d'activité qui s'effondre. Le taux de chômage donne une image faussée de la situation sociale des États-Unis car tous les mois, il y a 200 000 ou 300 000 Américains qui renoncent à s'inscrire au chômage. Ils sont découragés, n'ont plus droit à aucune indemnité et ne voient pas l'utilité de s'inscrire. Voilà pourquoi un nombre croissant d'économistes et de citoyens affirment que le meilleur indicateur de la santé du pays est le taux d'activité – *participation rate* – qui mesure la proportion des adultes américains qui sont actifs.

Ce taux ne cesse de baisser et a atteint récemment un niveau inédit : 62,6 %. Moins de 63 % des adultes sont actifs. « Le taux de chômage est stable à 5,1 % mais le taux de participation est à un plus bas historique, notait l'agence Bloomberg le 4 septembre 2015. Plus de 94 millions d'adultes vivant sur le territoire américain ne font plus partie de la population active, selon les chiffres du Bureau of Labor Statistics. C'est un record absolu. »

Jean Gadrey apporte à ce chiffre quelques précisions : « Aux États-Unis, près de 93 millions de personnes de 15 à 64 ans [...] sont dans cette situation. Un record historique. Qui sont-ils ? Des jeunes et des étudiants (pour environ 20 millions), des retraités et préretraités (50 millions) [...] mais aussi plus de 24 millions d'hommes et de femmes dans la force de l'âge (de 25 à 54 ans) qui ne cherchent pas ou plus à travailler. À côté, les 8,5 millions de “vrais” chômeurs (qui eux cherchent un emploi) font figure d'épouvantails. Certains commentateurs, comme Jim Clifton, le président de l'institut Gallup, évoquent même “un grand mensonge du chômage”. Il faut malgré tout faire le tri dans ces 93 millions pour ne pas dire de grosses bêtises. Je suivrai l'estimation du président de l'institut Gallup, parce qu'on peut la recouper avec d'autres sources que je vais citer : “Aujourd'hui, il n'y a pas moins de 30 millions d'Américains qui sont soit exclus involontairement du monde du travail, soit en situation de sous-emploi sévère.” Si l'on ajoutait ces 30 millions aux 8,55 millions de chômeurs officiels, on obtiendrait UN TAUX DE CHÔMAGE AU SENS LARGE DE 24,3 %. PLUS QU'EN FRANCE^[34]. »

Cette courbe, fondamentale, devrait faire réfléchir tous ceux qui pensent qu'il n'y a qu'à « faire comme aux États-Unis » pour sortir de la crise :

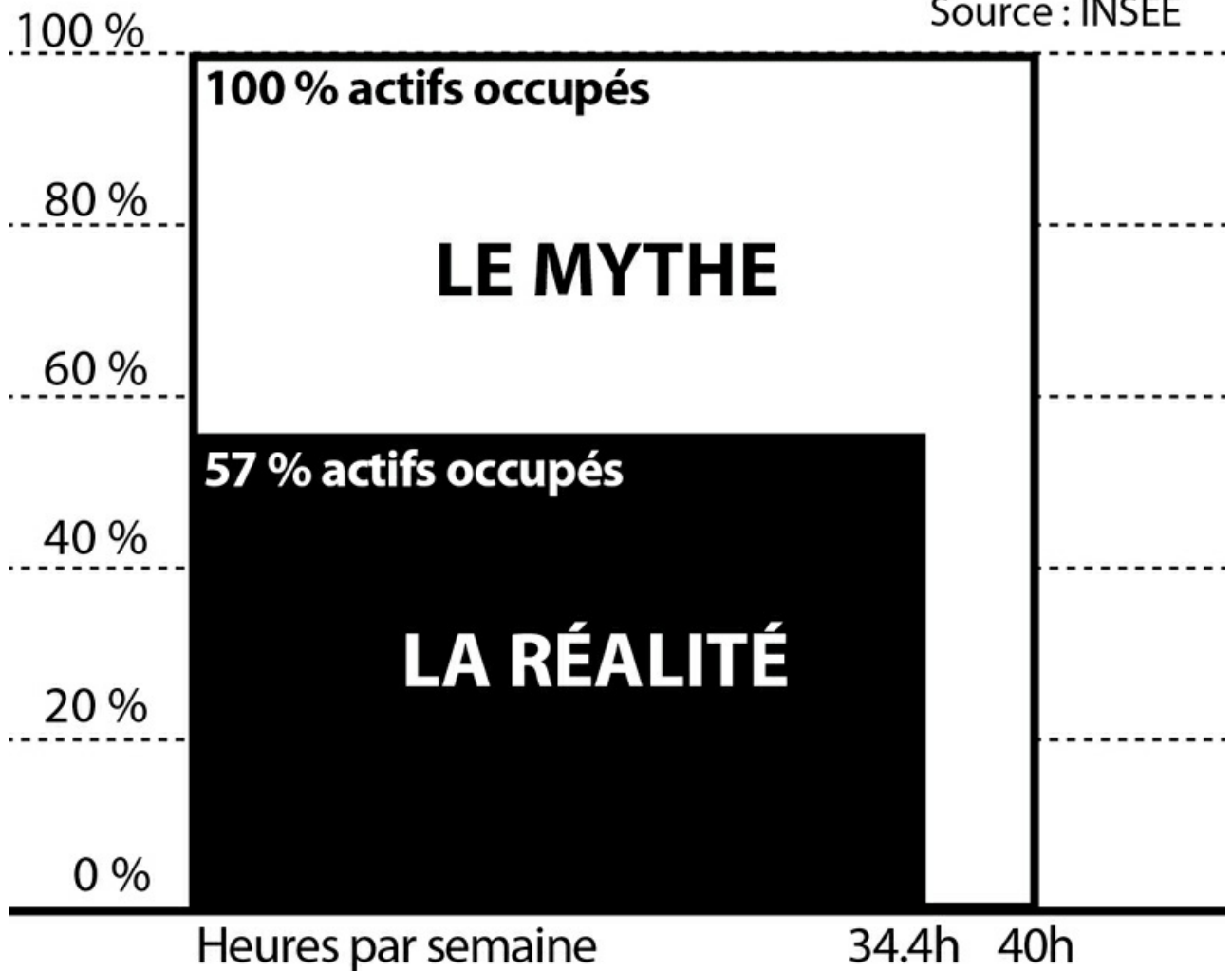
– « Y a qu'à sortir de la zone euro et relancer la croissance par la planche à billets, comme aux États-Unis. »

- « Y a qu'à supprimer une bonne partie du Code du travail, comme aux États-Unis. »
- « Y a qu'à baisser le coût du travail quitte à mettre en place des assurances privées, comme aux États-Unis. »
- « Désolé, mais ça ne marche pas ! »

En réalité, les États-Unis ne peuvent aucunement être un modèle si l'on cherche à aller vers le plein-emploi : alors que dans l'imaginaire de la plupart de nos dirigeants, les États-Unis sont en situation de plein-emploi (100 % des adultes sont actifs ; 5 % de chômage et tous ceux qui travaillent ont un bon job, à 40 heures par semaine), les inégalités explosent et le taux d'activité s'effondre. Et parmi celles et ceux qui ont un emploi, il y a tellement de petits boulots que le Bureau of Labor Statistics indique que « la durée moyenne est stable à 34,4 heures ». Quant au président de l'institut Gallup, cité par Jean Gadrey, il présentait dès février 2015 le taux de chômage américain comme un grand mensonge, écrivant :

« Pourtant, un autre chiffre important ne reçoit pas l'attention qu'il mérite grandement : le nombre de ceux qui travaillent à temps partiel mais qui voudraient travailler à temps plein. Si vous avez un diplôme en chimie ou en mathématiques et que vous travaillez 10 heures à temps partiel, parce que c'est tout ce que vous pouvez trouver – en d'autres termes, si vous êtes gravement sous-employé –, le gouvernement ne vous compte pas dans le taux de chômage de 5,6 %. Peu d'Américains le savent. Il y a peu d'autres façons de le dire : le taux de chômage officiel, qui sous-estime cruellement la souffrance de ceux qui sont longtemps et souvent de façon permanente au chômage, ainsi que ceux qui sont sous-employés, équivaut à un grand mensonge^[35]. »

Le plein-emploi aux États-Unis : mythe et réalité

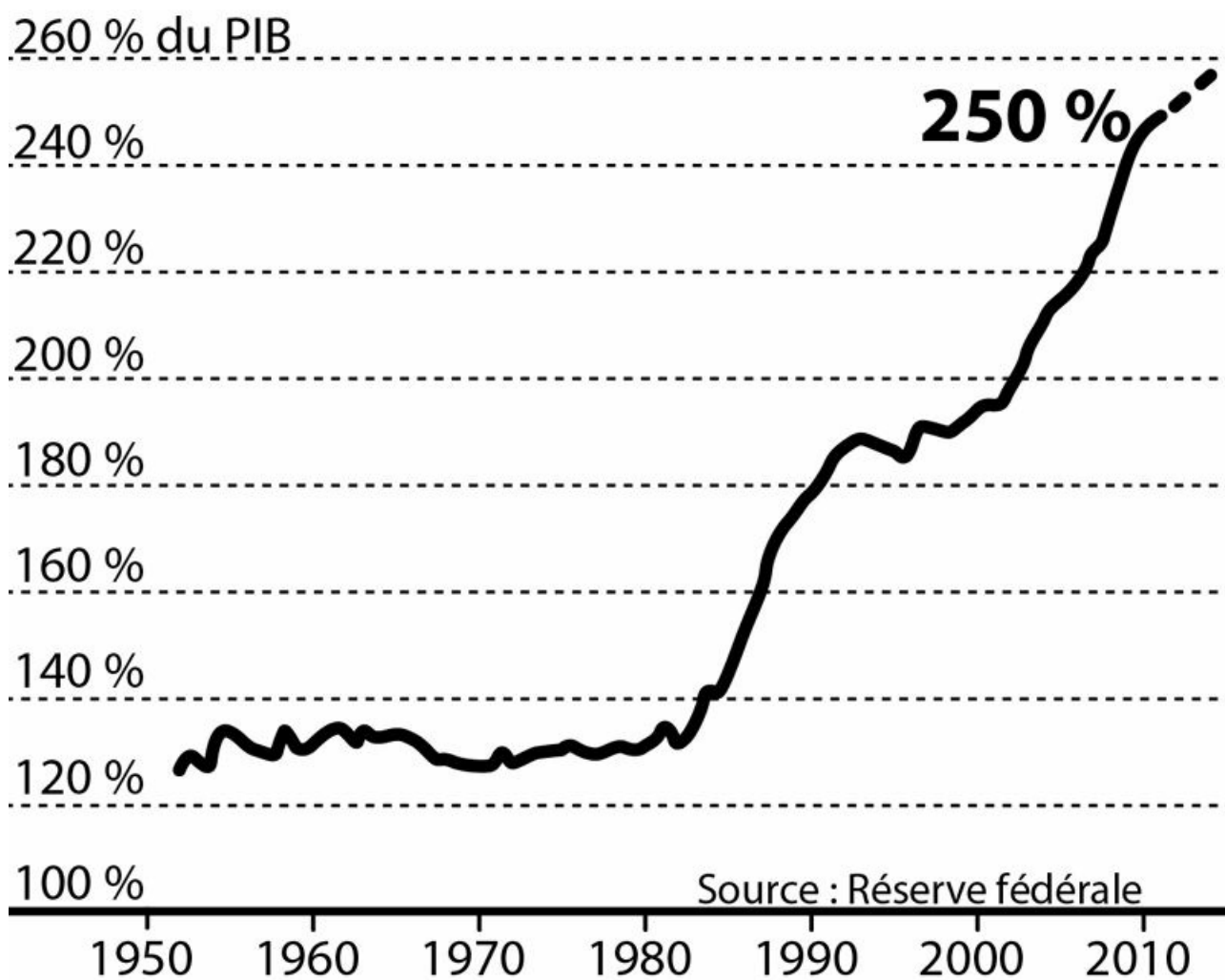


Tandis que le taux de participation est tombé à 62,6 %, la durée moyenne du travail est plus proche de 34 heures que de 40...

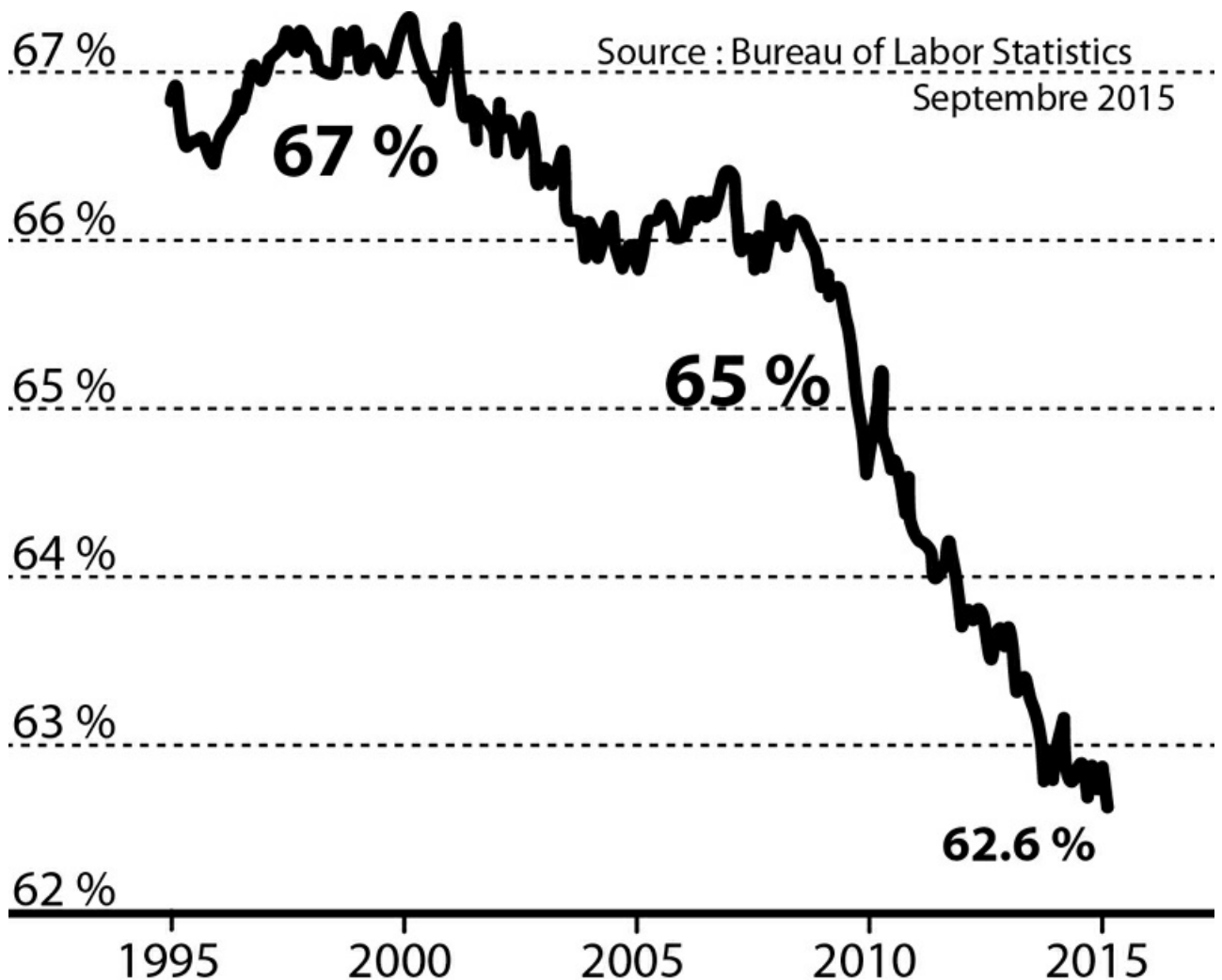
Citons encore le président de l'institut Gallup : « Et c'est un mensonge qui a des conséquences, parce que le grand rêve américain est d'avoir un bon travail, et ces dernières années, l'Amérique a échoué à accomplir ce rêve. Un bon travail est l'identité principale d'un individu, la condition de l'estime de soi, de sa dignité : il est le socle de la relation qu'un individu a avec ses amis, sa communauté, son pays. Lorsque nous ne parvenons pas à donner un bon travail qui correspond aux talents, à la formation et à l'expérience d'un citoyen, nous faisons échouer le grand rêve américain. » Pour Gallup, un « bon travail » est un travail de 30 heures par semaine au moins pour une organisation qui fournit un salaire régulier. « À l'heure actuelle, aux États-Unis, 44 % de la population adulte âgée de 18 ans et plus accède à un travail à temps plein. Nous avons besoin d'atteindre 50 % et il faut pour cela un minimum de 10 millions de nouveaux bons emplois pour reconstituer la classe moyenne américaine. J'entends tout le temps dire que “le chômage est considérablement réduit, mais les gens ne le sentent pas”. Lorsque les médias, têtes parlantes, la Maison-Blanche et Wall Street commenceront à rapporter la vérité – le pourcentage des Américains dans de bons emplois ; des emplois à temps plein et de vrais emplois –, alors nous cesserons de nous demander pourquoi les Américains ne “sentent” pas quelque chose qui ne correspond pas à la réalité de leur vie. Et nous arrêterons aussi de nous demander ce qui fait diminuer la classe moyenne^[36]. »

Pourquoi le taux d'activité a-t-il diminué de façon aussi nette alors que, grâce à l'immigration et grâce aux 3 500 milliards de dollars injectés par la Réserve fédérale, la croissance de l'activité est restée positive ? C'est à cause des gains de productivité : grâce aux robots, aux machines à commande numérique, grâce aux logiciels et à l'intelligence des salariés, on peut produire chaque année un peu plus de biens et de services avec un peu moins de travail.

Dette totale aux États-Unis depuis 1952 (hors dette du secteur financier)



Taux d'activité aux États-Unis depuis 1995



En voyant ces deux courbes, d'un côté la dette des États-Unis qui monte de façon vertigineuse et, de l'autre, le taux d'activité qui chute de façon inquiétante, qui peut dire sérieusement que la situation est « sous contrôle » ? Qui ne voit l'urgence à inventer un nouveau modèle au lieu de suivre, cahin-caha, le « modèle » américain ?

La croissance, un mirage universel

Peut-on encore miser sur la croissance pour sortir du chômage ? En observant ce qui se passe en France depuis cinquante ans, en regardant ce qui se passe au Japon depuis vingt ans et en analysant ce qui s'est fait aux États-Unis depuis sept ans, force est de conclure que miser sur le retour de la croissance n'est pas sérieux. Ce n'est pas digne de nos dirigeants que de continuer à nous dire que la croissance va revenir et nous sortir de la crise.

Le gouvernement espère 1,5 % de croissance en France pour 2016. Soit ! C'est mieux que 0, mais qui peut croire qu'une croissance si faible fera reculer le chômage ?

Surtout, on sait maintenant que la croissance entraîne des dégâts massifs sur l'environnement et que si l'on veut mettre en œuvre les décisions prises lors de la COP 21, il faudra revoir drastiquement les rythmes et les modalités de la croissance dans les pays développés. Nous ne pouvons plus, comme avant, en appeler simplement au retour de la croissance^[37].

Qui plus est, en ce début 2016, on voit mal ce qui justifie l'optimisme du gouvernement. En effet, le Japon n'est pas le seul pays à retomber en récession. C'est aussi le cas du Brésil et du Canada... Et le FMI et l'OCDE ne cessent de mettre en garde sur les risques d'une nouvelle crise financière, qui pourrait être plus grave que celle de 2008 car aucun des déséquilibres qui ont provoqué cette crise n'a été réglé.

« Depuis 2008, on s'est contentés de déplacer les fauteuils sur le pont du *Titanic* », regrette Joseph Stiglitz^[38]. Il a raison hélas. Dans de nombreux pays occidentaux, les marchés financiers sont revenus à leurs niveaux d'avant la crise ou même plus haut. Profitant de la complicité des politiques et des Banques centrales qui ont tout fait pour les renflouer mais n'ont quasiment rien fait pour les réguler, banques et fonds de pension ont recommencé à spéculer comme si de rien n'était. La spéculation atteint des sommets alors que la dette, elle aussi, est à un niveau explosif, comme le montre cet article des *Échos* :

Une dette explosive

Entre 2007 et 2014, l'endettement mondial a progressé de 57 000 milliards de dollars.

En sept ans, la dette de la Chine a quadruplé et dépasse maintenant celle des États-Unis.

La dette de l'ensemble des acteurs (États, ménages, entreprises) pesait l'an dernier 286 % du PIB mondial. Un niveau explosif, qui risque de peser sur la croissance.

Les Échos, 7 février 2015

La dette totale mondiale : + 57 000 milliards en sept ans !

L'étude de McKinsey citée par *Les Échos* en février 2015 a été reprise dans quasiment tous les journaux français. Mais, sauf erreur de notre part, aucun responsable politique n'en a parlé.

Comme une voiture qui roule encore mais qui a besoin d'un litre d'huile tous les trois cents mètres, une économie-monde où il faut sans cesse plus de dette pour de moins en moins de croissance, peut, à tout moment, casser une bielle.

Aux États-Unis, la Réserve fédérale ne sait plus comment sortir de la politique ultra-accommodante mise en place depuis huit ans. Au Canada, la dette des ménages représente plus de 90 % du PIB, contre 55 % seulement en France. C'est « grâce » à l'accroissement de cette dette qui n'a pas cessé depuis vingt ans que le Canada a traversé indemne la mise en œuvre de politiques d'austérité puis la crise de 2008. Vaut-il payer aujourd'hui les conséquences de cette fuite en avant ?

États-Unis et Canada ne sont pas les seuls pays où le niveau de dette privée est excessif : le FMI s'inquiète aussi du niveau de dette privée en Thaïlande, en Malaisie, aux Pays-Bas, en Corée, en Suède et en Australie... Autant d'étincelles qui peuvent, à n'importe quel moment, mettre le feu aux poudres.

Quand la Chine explosera...

C'est en Chine que la situation est la plus instable : après avoir gagné près de 150 % en un an, la Bourse de Shanghai a perdu la moitié de sa valeur en quelques mois. Plus de 4 000 milliards de dollars sont partis en fumée. 4 000 milliards : deux fois le PIB de la France !

Mais, officiellement, tout va bien : la Banque centrale et le gouvernement chinois contrôlent la situation et certains pensent que cette crise financière n'est qu'un retour à la normale après quelques trimestres de folie : « La Banque centrale a accumulé assez de devises pour renflouer les banques qui ont fait des pertes. Quelques millions de petits porteurs vont en être de leur poche, mais rien de grave ! » entend-on parfois. Hélas, pour les Chinois et pour tous les habitants de notre planète, on peut craindre que cet optimisme ne soit pas justifié.

La Chine est en effet l'un des pays les plus instables de la planète. L'élément le plus robuste dans toutes nos économies est ce qu'on appelle les « dépenses des ménages » : la consommation de Monsieur et Madame Tout-le-monde représente 60 % de l'économie en Europe. Elle représente aussi 60 % du PIB en Inde et même 70 % aux États-Unis, mais seulement entre 30 et 35 % du PIB en Chine car des millions de Chinois(e)s vivent avec des salaires indécents et n'ont pas de quoi consommer correctement. 30 ou 35 % seulement du PIB sont assurés par la consommation des ménages, voilà pourquoi, depuis vingt ans, l'économie de ce pays est tellement dépendante des exportations.

Début 2009, quand les exportations vers les pays occidentaux s'effondrent, le gouvernement veut absolument éviter la récession. Au lieu d'améliorer les revenus des salariés (ce qui est toujours l'objectif officiel mais sa mise en œuvre est en permanence remise à plus tard), Pékin veut booster l'investissement et ordonne aux banques d'accepter toutes les demandes de crédit qui leur parviennent.

En un an, on va injecter dans l'économie l'équivalent de 44 % du PIB : 30 % par le crédit privé et 14 % par la dette publique. Et le mouvement s'est poursuivi en 2010 et 2011. Partout, on a construit, construit... En témoigne cet article publié dans *Le Figaro* :

Un village chinois s'offre un immeuble plus grand que la tour Eiffel

Le village chinois de Huaxi a fêté ses 50 ans en inaugurant une tour de 328 mètres de haut [...]. Au sommet de l'immeuble, un hôtel cinq étoiles abrite une statue d'un bœuf d'une tonne d'or.

Le Figaro, 10 octobre 2011

« C'est en même temps Babel et le Veau d'or », commentait *Libération* le même jour. Mais le délire de surpuissance et la fuite en avant ont des limites : dans de nombreuses régions, la bulle immobilière a commencé à exploser et les prix ont commencé à diminuer. Partout, aujourd'hui, il y a pléthore d'immeubles vides.

Officiellement, tout est sous contrôle : la Chine connaîtrait un ralentissement maîtrisé. « La croissance passe de 7,4 à 6,9 % », annonce la direction de l'Insee chinois. Mais en réalité, l'atterrissage est nettement plus violent que Pékin ne veut l'admettre.

Le gouvernement chinois peut enjoliver les chiffres officiels du PIB mais il ne peut pas maquiller les chiffres du fret ferroviaire qui sont un bon reflet de l'activité industrielle : ils ont plongé de 15 % en un an alors qu'ils n'avaient chuté que de 6 % en 2009.

Comment expliquer que le volume des marchandises transportées par le train baisse de 15 % en un an si l'activité continue à croître de 7 %, comme l'affirme le gouvernement ? C'est étrange. Il y a deux autres indicateurs que Pékin ne peut pas enjoliver : la consommation d'électricité, qui recule de 2 % sur un an, et les importations, qui reculent de 14 % sur un an. Comment expliquer que les importations reculent de 14 % si la croissance se maintient à + 6,9 % ?

En ce début 2016, l'État central augmente très fortement ses dépenses et les collectivités locales sont fortement incitées à accepter n'importe quel projet d'investissement (même inutile) qui pourrait donner du travail à quelques dizaines ou quelques centaines de personnes. Le recul de l'activité lié à la fin de la bulle immobilière est très important, mais vu la grogne sociale qui monte, le gouvernement va évidemment tout faire pour contrer cette récession. Et la Chine est un pays trop peu transparent et trop peu démocratique pour qu'on puisse facilement imaginer ce qui va se passer dans les prochains mois.

La dette totale du pays atteint déjà plus de 280 % du PIB. Après tout, rien n'interdit de monter à 300 % ou plus... En janvier 2016, les prêts accordés par les banques privées ont atteint des montants quatre fois supérieurs aux montants de décembre. « Encore une minute, monsieur le bourreau ! » Nul ne peut dire si l'effondrement est pour demain ou si la fuite en avant peut continuer. Par contre, nul ne peut croire que le système économique mondial est stable. Le FMI et l'OCDE ont raison de souligner « les risques croissants de voir dérailler l'économie mondiale^[39] ».

Une crise suicidaire

« Le capitalisme vit une crise suicidaire pour l'humanité, affirmait Michel Rocard en 2007. Nous autres socialistes, devrions être bien placés pour apporter des solutions. » Hélas, neuf ans plus tard, rien n'a changé. Ou en pire ! Et nos gouvernants n'ont pas apporté le début d'une solution. Plutôt que de s'attaquer aux racines de la crise, plutôt que de changer radicalement un système économique que tous disaient vouloir transformer de fond en comble, nos dirigeants ont continué la fuite en avant et ont joué les

autruches. « Jusqu'ici tout va bien. Jusqu'ici tout va bien... » Combien de temps cette fuite en avant peut-elle durer ? Jusqu'à quand peut-on tirer sur l'élastique sans qu'il casse ?

Peut-on soigner une gueule de bois avec un double whisky ? Peut-on sortir de la crise de la dette en accumulant plus de dettes encore ? Dans tous nos pays, beaucoup s'alarment aujourd'hui des montagnes de dettes accumulées à travers la planète : « La bulle obligataire va exploser. On va vers une crise pire qu'en 2008 », affirme Patrick Artus^[40]. Tous s'inquiètent mais tous savent que, dans l'état actuel de nos économies, stopper les déficits amènerait à replonger dans une récession profonde.

Nos dirigeants semblent de plus en plus schizophrènes : un jour, le FMI et l'OCDE s'alarment des centaines de milliards déversés par les Banques centrales et, le lendemain, FMI et OCDE s'alarment de la possibilité que ces Banques centrales réduisent leurs liquidités, alors que la croissance est déjà partout en train de ralentir... Stopper la création monétaire ? Stopper la dette ? « *Damned if you do. Damned if you don't* », résume l'économiste Nouriel Roubini : « On est foutus si on le fait. Mais foutus aussi si on ne le fait pas ! » Que choisir ? Sombrier dans le gouffre de la récession – tout de suite –, ou foncer dans le mur de la dette – dans quelque temps ?

« Le plan Paulson^[41] est une transfusion sanguine à un malade souffrant d'une hémorragie interne », affirmait déjà Joseph Stiglitz fin 2008. Sept ans plus tard, rien n'a changé : on transfuse nos économies à coups de trilliards de dollars sans chercher ni à repérer ni à soigner « l'hémorragie interne » mais en étant légèrement angoissés car il ne reste plus beaucoup de poches de sang disponibles...

Pour éviter l'effondrement, pour éviter le déraillement de l'économie mondiale que craint le FMI, il est fondamental de comprendre où est l'hémorragie interne dont parle Stiglitz : pourquoi, dans tous nos pays, l'économie tombe-t-elle en récession si on cesse d'augmenter la dette ? Pourquoi nos économies sont-elles si « accros » à la dette ? Comment les sevrer ?

C'est en observant l'évolution de la dette aux États-Unis sur les cinquante dernières années qu'on comprend les causes profondes de cette addiction. Jusqu'en 1981, le ratio dette/PIB était parfaitement stable. L'économie n'avait pas besoin de dette pour croître régulièrement. Des règles collectives assuraient le plein-emploi, une progression régulière des salaires et un partage équitable de la productivité entre salariés et actionnaires. Ce « compromis fordiste » a permis aux États-Unis de connaître trente ans de stabilité. Sans dette.

Mais, en 1981, Ronald Reagan arrive à la Maison-Blanche. Les libéraux baissent les impôts sur les plus riches, ce qui diminue les recettes fiscales et augmente la dette publique. La dette augmente surtout parce que les politiques de dérégulation conduisent à la baisse de la part des salaires dans le PIB. C'est à partir de là que des millions d'Américains commencent à s'endetter pour maintenir leur niveau de vie. La courbe de la page 51 le montre parfaitement.

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la part des salaires représentait 67 % du PIB en 1982. Selon l'OCDE, elle ne représente plus que 57 % en 2008 quand la crise éclate. Peut-être la part des salaires était-elle un peu trop élevée dans certains pays à la fin des années 1970 (et empêchait l'investissement des entreprises dans certains secteurs d'activité), mais une baisse de dix points, c'est colossal. Cela pèse très lourdement sur la consommation des ménages.

En juillet 2003 déjà, dans son rapport annuel, la BRI (Banque des règlements internationaux), la « Banque centrale des Banques centrales », soulignait « le risque d'une récession mondiale par manque de consommateurs ». Une société de consommation a besoin de consommateurs : si le nombre de chômeurs et de précaires augmente sans cesse et si ceux qui gardent un emploi voient leurs revenus stagner, qui va remplir les carnets de commandes des entreprises ?

Comment expliquer la baisse de la part des salaires ? On l'a dit plus haut : la peur du chômage a fortement déséquilibré les négociations : « Si tu n'es pas content, tu peux aller voir ailleurs. » La France n'est pas une exception. Avant même qu'éclate la crise des subprimes, il y avait au Japon 32 % d'emplois

précaires ; il y avait en Allemagne 4 millions de chômeurs et 6 millions de petits boulots. Avant même qu'éclate la crise, alors que les États-Unis étaient officiellement en situation de plein-emploi, il y avait en réalité tellement de *bad jobs* à 10 ou 15 heures par semaine que la durée moyenne du travail – sans compter les chômeurs – était tombée à moins de 34 heures^[42] par semaine.

Comme on l'a vu précédemment, pendant des années, le système n'a fonctionné que parce qu'on distribuait par la dette privée le pouvoir d'achat qu'on ne donnait pas en salaire. Mais la fuite en avant a des limites...

Le chômage, cause fondamentale de la crise financière

Les racines de la crise financière, c'est trente ans de chômage et de précarité. C'est à cause du chômage de masse que la part des salaires a tant diminué. C'est à cause du chômage que nos économies ont tant besoin de dette.

Le chômage n'est donc pas seulement une des *conséquences* les plus graves de la crise. Il en est aussi l'une des *causes* premières. Comme on l'a dit, c'est à cause du chômage et de la précarité que la baisse de la part des salaires a été aussi forte et générale. C'est à cause de cette « modération salariale généralisée » qu'on a poussé les peuples à s'endetter.

Dès 2003, la BRI avait raison : le triomphe des inégalités, le trop faible niveau des salaires auraient fait tomber toute la planète en récession si on n'avait pas joué sur la dette privée et publique. Hélas, treize ans après que la BRI a tiré la sonnette d'alarme, rien n'a changé. Ou en pire ! Dans l'ensemble des pays occidentaux, la part des salaires est plus faible aujourd'hui qu'au début des années 2000 et ce qui va aux 1 % les plus riches (et qui quitte l'économie réelle pour aller vers les marchés financiers et les paradis fiscaux) est une part toujours plus exorbitante de la richesse globale.

Pour éviter l'effondrement, pour stopper « l'hémorragie », il faut donc s'attaquer frontalement au chômage. C'est en donnant au plus grand nombre un vrai emploi et une vraie capacité de négociation sur les salaires qu'on sortira de la crise^[43].

Dire cela, c'est évidemment aller à l'encontre de tous ceux qui affirment qu'il faut accepter des baisses de salaires, des petits boulots et toujours plus d'adaptation à la mondialisation... Dire cela, c'est aller à l'encontre de ceux qui affirment, grandiloquents : « L'Allemagne a baissé ses salaires et accepté les emplois précaires. L'Espagne a baissé ses salaires et accepté les emplois précaires. Nous devons avoir le courage de faire pareil. »

Travail : faire converger l'Europe

La croissance du coût unitaire du travail en Allemagne, de 1995 à 2014, a été 10 % inférieure à la moyenne européenne. Cette modération salariale allemande explique pour moitié l'extraordinaire capacité exportatrice (la compétitivité) de l'Allemagne, qui en fait le pays le plus exportateur du monde, loin devant la Chine. [...]

La réponse de l'Espagne à la crise de 2008 a été une modération salariale brutale, le coût unitaire du travail ayant chuté de 8 % entre 2008 et 2014 (alors que la France a connu une hausse de 10 % sur la même période).

L'effet de la modération salariale dans les autres pays de la zone euro expliquerait environ 2 % du taux de chômage en France. C'est dire que le problème du chômage en France provient, en partie, du désajustement européen.

Face à de tels déséquilibres, il existe un risque réel qu'une concurrence pour la modération salariale ne favorise que temporairement certains pays européens et fasse plonger la zone euro en déflation, comme le montre l'inflation négative au mois de février.

Après l'erreur de la trop grande austérité budgétaire européenne depuis 2011, il convient de prendre très au sérieux la question de la demande européenne.

Xavier Ragot, président de l'OFCE
Libération, 17 mars 2016

Continuer le dumping, est-ce une politique « courageuse » ? Non. C'est une politique suicidaire. Pas seulement politiquement ou socialement, mais aussi économiquement ! Certes, quand il n'y a qu'un seul

pays qui met en œuvre ce genre de politique dans un contexte de croissance forte et que les pays voisins continuent à distribuer du pouvoir d'achat, ce pays peut sortir renforcé à court terme par cette politique de passager clandestin : avec les lois Hartz, votées en 2004, l'Allemagne a imposé à ses salariés une baisse moyenne de l'ordre de 4 % des salaires réels alors que les salaires du reste de l'Europe continuaient à croître.

Par cette stratégie solitaire, les dirigeants de l'économie allemande ont réussi à gagner des parts de marché au détriment de leurs voisins (gagner des parts de marché dans le commerce mondial comme dans le commerce intra-européen). Mais que se serait-il passé si tous les pays d'Europe avaient baissé les salaires de 4 % ? Nous serions tous tombés en récession.

Et aujourd'hui, que se passerait-il si la France s'engageait, elle aussi, dans une politique de dérégulation ? Depuis 2004, le contexte a bien changé. Notre économie ne gagnerait que des miettes de part de marché (car la croissance de l'Europe et du monde est bien plus faible qu'en 2004-2006) et verrait nettement diminuer sa consommation interne au moment même où l'Allemagne, tirant en partie les leçons de la cure intensive de précarité à laquelle elle a soumis ses salariés, met en place, au contraire, un salaire minimum...^{44}

Si la crise vient d'une baisse trop forte de la part des salaires, faut-il baisser plus encore les salaires ? Non. Évidemment. Cette stratégie nous conduirait au cimetière. Certes, nous serions les plus compétitifs du cimetière, mais c'est une faible consolation.

N'en déplaise aux néolibéraux, nous ne sommes pas face à une crise de l'État-providence mais d'abord et avant tout face à une crise du capitalisme dont la durée et la gravité rendent insuffisantes les réponses classiques de l'État-providence.

Depuis 2008, on parle beaucoup de la dette publique, en particulier parce que les États se sont portés garants des banques, mais fondamentalement, la crise ne vient pas de l'État. La crise vient des inégalités de revenus qui génèrent en retour un recours croissant à l'endettement.

Certains veulent nous faire croire que le progrès social est un luxe auquel il faut renoncer tant que nos pays ne sont pas sortis de la crise. Ils n'ont rien compris. Non, le progrès social n'est pas un luxe auquel il faut renoncer en attendant des jours meilleurs. C'est au contraire une ardente obligation, une urgence absolue : reconstruire la justice sociale est le seul moyen de sortir de la crise avant qu'elle ne conduise à un effondrement général de nos sociétés. Le seul !

Retrouver l'esprit de Philadelphie

Il faut se souvenir du premier acte de la reconstruction engagée après la crise de 1929 et la Seconde Guerre mondiale. Les livres d'histoire insistent tous sur l'importance de Bretton Woods : le grand sommet convoqué par Roosevelt entre le 1^{er} et le 22 juillet 1944 pour reconstruire le système financier international. Mais avant de convoquer Bretton Woods, Roosevelt rassemble tous les Alliés au sommet de Philadelphie, le 10 mai 1944.

La déclaration signée ce jour-là par Roosevelt et les autres dirigeants présents est un texte magnifique, qui reste totalement d'actualité^{45}. Alain Supiot et Bernard Thibault ont chacun récemment rappelé l'importance de ce texte. En voici des extraits :

La Conférence réunie à Philadelphie adopte la présente Déclaration des buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail.

La Conférence affirme les principes fondamentaux :

- le travail n'est pas une marchandise ;
- la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous.

Convaincue qu'une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale, [...] la Conférence reconnaît l'obligation

solennelle (de) réaliser le plein-emploi et l'élévation des niveaux de vie. Pour atteindre ce but, [...] la possibilité pour tous d'une *participation équitable* aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de *durée du travail* et autres conditions de travail, et un *salaire minimum* vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection ; l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets.

« Le travail n'est pas une marchandise ». On croirait du José Bové ; c'est du Roosevelt. Vu sa valeur fondamentale dans la vie de chaque adulte (

OnVautMieuxQueÇa) et vu l'importance du salaire pour nourrir la consommation, le travail humain n'est pas une marchandise qu'on peut brader quand elle est disponible en trop grande quantité.

La conférence de Philadelphie condamne le dumping salarial et affirme au contraire le besoin de définir dans chaque pays un salaire minimum et des règles sur le temps de travail. Tous ceux qui avaient connu la crise de 1929 et la barbarie qu'elle a engendrée, étaient convaincus qu'on ne pouvait pas faire confiance à la concurrence libre et non faussée : « Il n'y aura pas de paix durable sans justice sociale. »

Mais les signataires de ce texte ne se sont pas contentés de proclamer de bonnes intentions : ils ont mis en place dans tous nos pays et dans le commerce mondial des règles sociales que tous les acteurs ont dû respecter. Cela n'empêchait pas la concurrence et l'innovation (concurrence entre pays ou concurrence entre entreprises d'un même pays) mais tous respectaient ces règles.

Qu'on l'appelle « esprit de Philadelphie » aux États-Unis, ou « esprit du Conseil national de la Résistance » en France, les leçons qu'ont retenues tous ceux qui ont connu la crise de 1929 ont été les mêmes des deux côtés de l'Atlantique. Et les règles qu'ils ont édictées (dans chaque pays et dans le commerce mondial) ont permis trente années de prospérité sans avoir besoin de dette. Ni privée ni publique.

Ce n'est donc pas seulement par humanisme que nous affirmons notre attachement à la justice sociale et notre refus des politiques de dérégulation. C'est aussi pour des raisons « basement matérielles », bêtement économiques que nous affirmons que la justice sociale n'est pas un luxe auquel il faut renoncer à cause de la crise. Casser le chômage, donner au plus grand nombre un vrai travail et un vrai salaire est aujourd'hui le seul moyen de sortir de la crise !

Voilà donc la question clé pour sortir du dilemme de Roubini (« *Damned if you do. Damned if you don't* ») et éviter un déraillement de l'économie mondiale : « Comment vaincre le chômage et la précarité dans un contexte de croissance faible ? »

Voilà la grande énigme, pour tous les politiques habitués à miser sur un retour magique de la croissance. Voilà le grand débat national que François Hollande aurait dû lancer pour rassembler le pays au lieu de le diviser comme avec le débat sur la déchéance de nationalité ou la loi El Khomri. Voilà l'enjeu crucial des mois et des années qui viennent : est-il possible de sortir du chômage de masse même sans croissance ?

Répondre à cette question nécessite d'abord de mieux comprendre l'origine du chômage : pourquoi, depuis quarante ans, le chômage et la précarité ont-ils tellement augmenté dans tous les pays occidentaux ?

Chapitre 3

Chômage : que faisons-nous des gains de productivité ? Que faisons-nous de notre intelligence ?

Comment peut-on vaincre le chômage si on n'arrive pas à comprendre ses causes ? Le chômage est-il dû pour l'essentiel à la mondialisation, comme on l'entend dire souvent ? « Non ! » répond très clairement Daniel Cohen :

Le gros des destructions d'emplois dans le secteur industriel tient davantage aux gains de productivité qu'au commerce mondial. Au cours des dernières années, ces gains de productivité ont été deux à trois fois supérieurs dans le secteur industriel – de l'ordre de 4 % – à ce que l'on observe en moyenne dans le reste de l'économie.

Autrement dit, pour produire la même quantité de biens industriels, il faut 4 % de travailleurs en moins chaque année. Au total, on peut dire que 10 % à 15 % des destructions d'emplois industriels sont liés au commerce international, et de 85 % à 90 % aux gains de productivité.

On peut d'ailleurs suivre leur impact d'une autre manière : en examinant la part du secteur industriel dans le PIB de notre pays. Si la mondialisation était responsable de la désindustrialisation, la part de l'industrie devrait se contracter, à mesure que le *quantum* de biens fabriqués se réduit. Or, ce n'est pas le cas. De 1997 à 2007 par exemple, c'est-à-dire au moment où la mondialisation explose véritablement, la part de l'industrie dans le PIB reste constante. Le commerce international n'est donc pas le principal coupable de la désindustrialisation. Ce sont les gains de productivité.

Daniel Cohen, *Alternatives économiques*, juin 2011

Le constat est partagé par toutes celles et tous ceux qui ont travaillé sur la question : certes, il y a des délocalisations, dues à une mondialisation mal régulée (la Chine a signé vingt-deux conventions sociales avant d'être admise à l'OMC. Aujourd'hui, elle n'en respecte aucune. Pourquoi l'OMC et l'Europe restent-elles sans réagir ?), mais la plus grande partie du chômage vient des gains de productivité, ou plutôt de notre incapacité à faire évoluer notre contrat social pour tenir compte des gains de productivité colossaux réalisés dans tous les secteurs de l'économie. Certes, l'augmentation du chômage notamment depuis 2010 s'explique aussi par l'insuffisance d'activité, par la réduction trop rapide du déficit budgétaire en Europe, par notre mauvais positionnement en matière de qualité des produits, par le comportement singulier de l'Allemagne^[46]... mais la question des gains de productivité et du temps de travail reste centrale.

Aux États-Unis, en 2012, c'est Robert Reich, l'ancien secrétaire d'État au Travail de Bill Clinton, qui tentait de relancer le débat sur les gains de productivité et la baisse du temps de travail. Le 7 mai, juste après les élections françaises, Robert Reich écrivait :

Les ordinateurs, les logiciels et l'Internet sont au cœur de la révolution de la productivité. Ils sont utilisés pour produire pratiquement tout ce qu'une économie moderne crée. Les travailleurs manuels sont partout remplacés : dans les usines, par des machines-outils et des robots numériques ; dans les bureaux, par de nouveaux logiciels ; les spécialistes, par des applications toujours plus sophistiquées ; dans les communications et les transports, par l'Internet.

Les consommateurs des pays riches profitent un peu de la révolution de la productivité, sous la forme de baisses de prix ou de plus de valeur ajoutée pour le même prix. Mais la plupart des bénéfices des gains de productivité vont aux actionnaires et à un nombre relativement faible de personnes très talentueuses – ou très chanceuses, ou bien informées, qui ont un bon carnet d'adresses.

Le fait qu'il y ait moins de travail n'est pas une mauvaise chose en soi : la plupart des gens sont heureux quand ils sont en week-end ou en vacances. Le problème est que les fruits de cette productivité n'ont pas été largement partagés. Une révolution de la productivité telle que nous la vivons devrait permettre à tous les citoyens de passer moins de temps au travail et d'avoir plus de temps pour faire tout ce qu'ils préfèrent.

Le problème vient de la répartition des bénéfices de la révolution de la productivité : une grande partie de la population ne gagne plus assez d'argent pour pouvoir vivre correctement. Elle ne peut absolument pas profiter des « loisirs » qu'elle subit par le chômage.

Ce n'est pas seulement un problème pour les chômeurs. C'est un problème pour l'économie tout entière car cela signifie qu'une part croissante de la population n'a pas le pouvoir d'achat permettant d'entretenir l'économie. Aux États-Unis, la consommation représente 70 % de l'activité économique. Si, dans leur ensemble, les consommateurs ne peuvent plus acheter les biens et services générés par la révolution de la productivité, l'économie va coincer. La croissance est anémique ; le niveau de chômage reste élevé.

C'est pourquoi les réductions d'impôts accordées aux entreprises et aux plus riches pour améliorer « l'offre » sont illogiques et contre-productives : les entreprises et les riches n'ont pas besoin de réductions d'impôts supplémentaires puisqu'ils baignent dans l'argent. La raison pour laquelle ils n'investissent pas pour augmenter les capacités de production et employer plus de personnes, est qu'il n'existe pas de marché significatif qui permettrait d'absorber des productions supplémentaires. Par défaut de consommateurs, les investissements correspondants ne seraient pas rentables.

Que faire ? Nous pouvons tirer les leçons de notre propre histoire : le précédent grand bond de productivité s'est produit entre 1870 et 1928, quand la première révolution industrielle a permis la production de masse, par des entreprises géantes bénéficiant d'énormes économies d'échelle, et une large dissémination des produits diffusés par l'intermédiaire d'un réseau ferroviaire en expansion. Cette phase se termina brutalement par le krach de 1929, la concentration des revenus et des richesses étant devenue telle au sommet que la plupart des personnes ne pouvaient acheter tous ces nouveaux produits et services sans s'enfoncer dans l'endettement, ce qui a conduit à une bulle qui ne pouvait qu'éclater avec fracas.

Si cela vous rappelle quelque chose, c'est normal : un processus similaire s'est déroulé entre 1980 et 2007, quand la révolution de la productivité apportée par les ordinateurs, les logiciels et au final Internet a donné naissance à une nouvelle économie et permis l'émergence de nouvelles grandes fortunes : ce n'est pas une coïncidence si 1928 et 2007 sont les deux maximum historiques de concentration de revenus enregistrés aux États-Unis au cours des cent dernières années au profit des 1 % les plus riches...

Mais il y a une grande différence : au cours de la décennie suivant la Grande Dépression, le pays s'est réorganisé de façon à ce que les bénéfices de la croissance soient bien mieux répartis. Le National Labor Relations Act de 1935 (loi nationale sur les relations au travail) a imposé aux employeurs une obligation de négocier de bonne foi. Dans le même temps, était mis en place un « filet de sécurité » constitué par la sécurité sociale, le droit à la retraite, et les assurances chômage, maladie et accidents du travail.

La semaine de travail de 5 jours-40 heures a aidé à partager le travail et à répartir les bénéfices, comme l'a fait aussi l'instauration d'un salaire minimum.

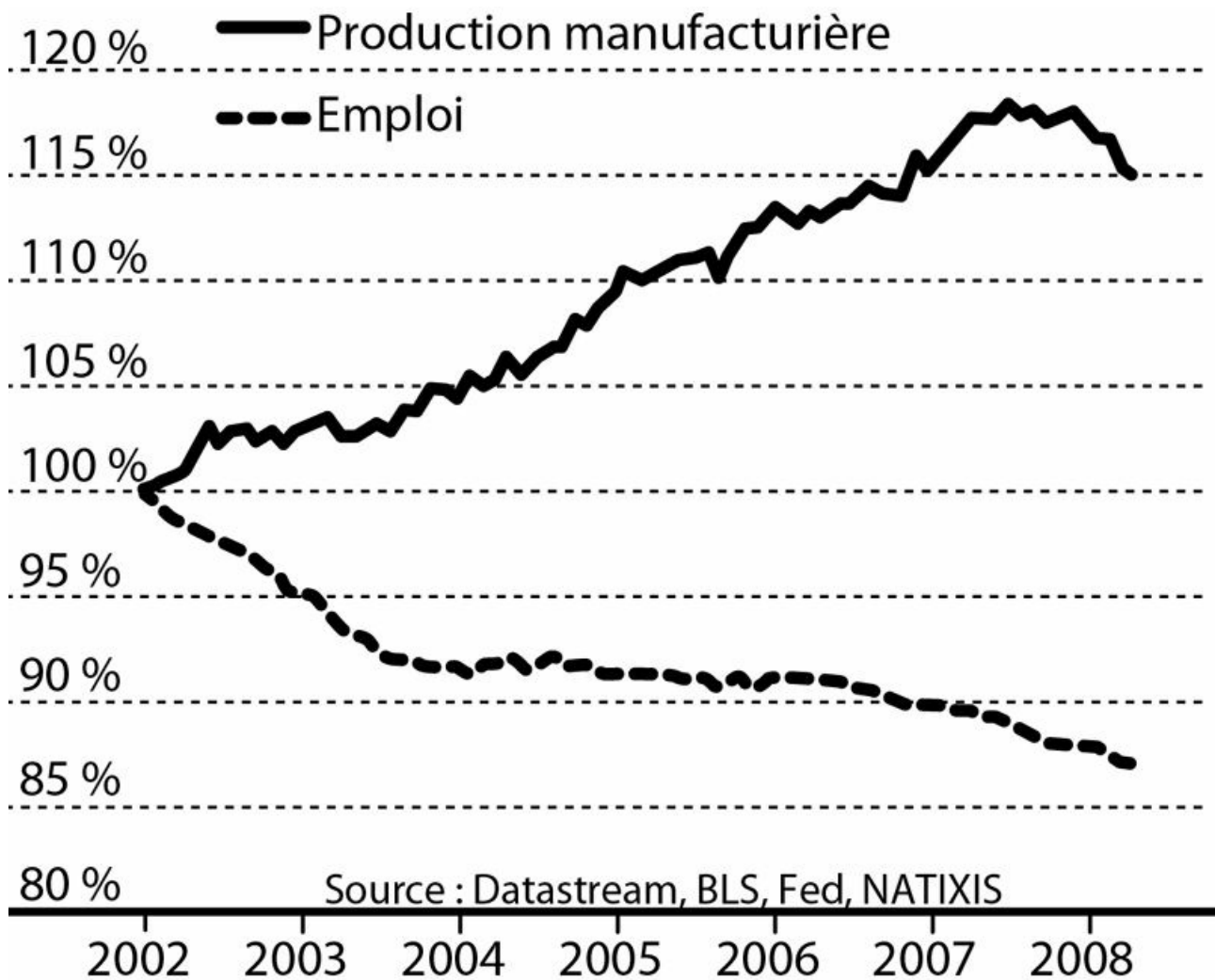
Mais depuis 2008, notre pays n'a pas pris des mesures similaires. Bien au contraire. [...] C'est la raison pour laquelle la future seconde administration Obama, s'il y en a une, devra s'attacher à mettre en œuvre une répartition plus large des gains de productivité. Ceci exigera une vraie réforme fiscale qui permettra à beaucoup d'Américains de *baissier leur temps de travail sans perte de revenus*, permettant ainsi la création d'emplois supplémentaires.

La révolution de la productivité devrait rendre nos vies meilleures – et non pas nous rendre plus pauvres et précaires. Elle le fera quand nous aurons la volonté politique de partager les bénéfices qu'elle apporte.

Robert Reich, tribune publiée le 7 mai 2012 sur le site National Change^{47}

Et Robert Reich d'insister : « Certains emplois continuent à être délocalisés vers les pays en développement où les salaires sont très faibles mais ce n'est pas le problème essentiel : malgré les délocalisations, la production industrielle continue d'augmenter sur le territoire américain. Par contre, l'emploi industriel ne cesse de reculer. »

Emploi et production aux États-Unis



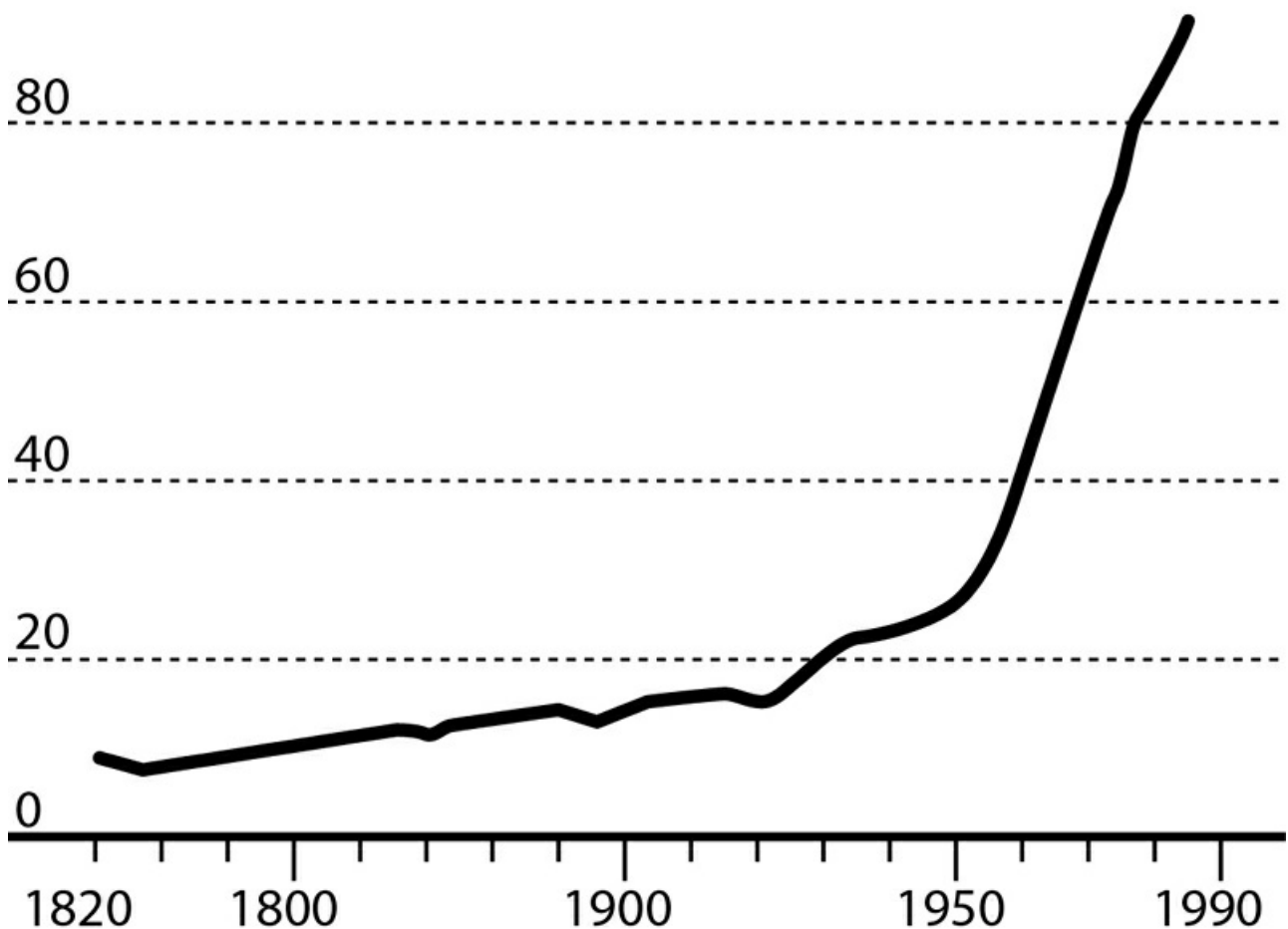
Comment expliquer cette divergence entre la production qui augmente et l'emploi qui recule ? C'est la productivité !

Une double révolution

Nous sommes en train de vivre une révolution telle que l'humanité n'en avait jamais connue auparavant. Alors qu'il avait fallu cent quarante ans pour que la productivité soit multipliée par deux entre 1820 et 1960, elle a depuis été multipliée par *cinq*. La révolution industrielle du xix^e siècle ou l'invention du travail à la chaîne au début du xx^e siècle sont des gains de productivité presque ridicules au regard de ceux réalisés depuis quarante ans.

La productivité en France depuis 1820

100 PIB par actif occupé



C'est du jamais vu. Une vraie révolution ! Beaucoup de nos dirigeants ont rendu hommage à Steve Jobs quand il est mort, fin 2011, en disant qu'Apple avait changé nos vies, mais ont-ils conscience de l'immense transformation que les nouvelles technologies ont provoquée dans le monde du travail ? Jamais dans l'histoire de l'humanité on n'avait connu un tel bouleversement. Grâce à la multiplication des robots et des ordinateurs, la productivité du travail humain a progressé de façon inouïe.

D'autant que, au même moment, se mettait en œuvre une seconde révolution : la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. En quarante ans, en France, le nombre d'étudiants a presque triplé, passant de 800 000 en 1970 à quelque 2,3 millions aujourd'hui, et des dizaines de milliards d'euros sont investis chaque année dans la formation continue. Le phénomène est mondial mais la France est l'un des tout premiers pays du monde en termes de productivité :

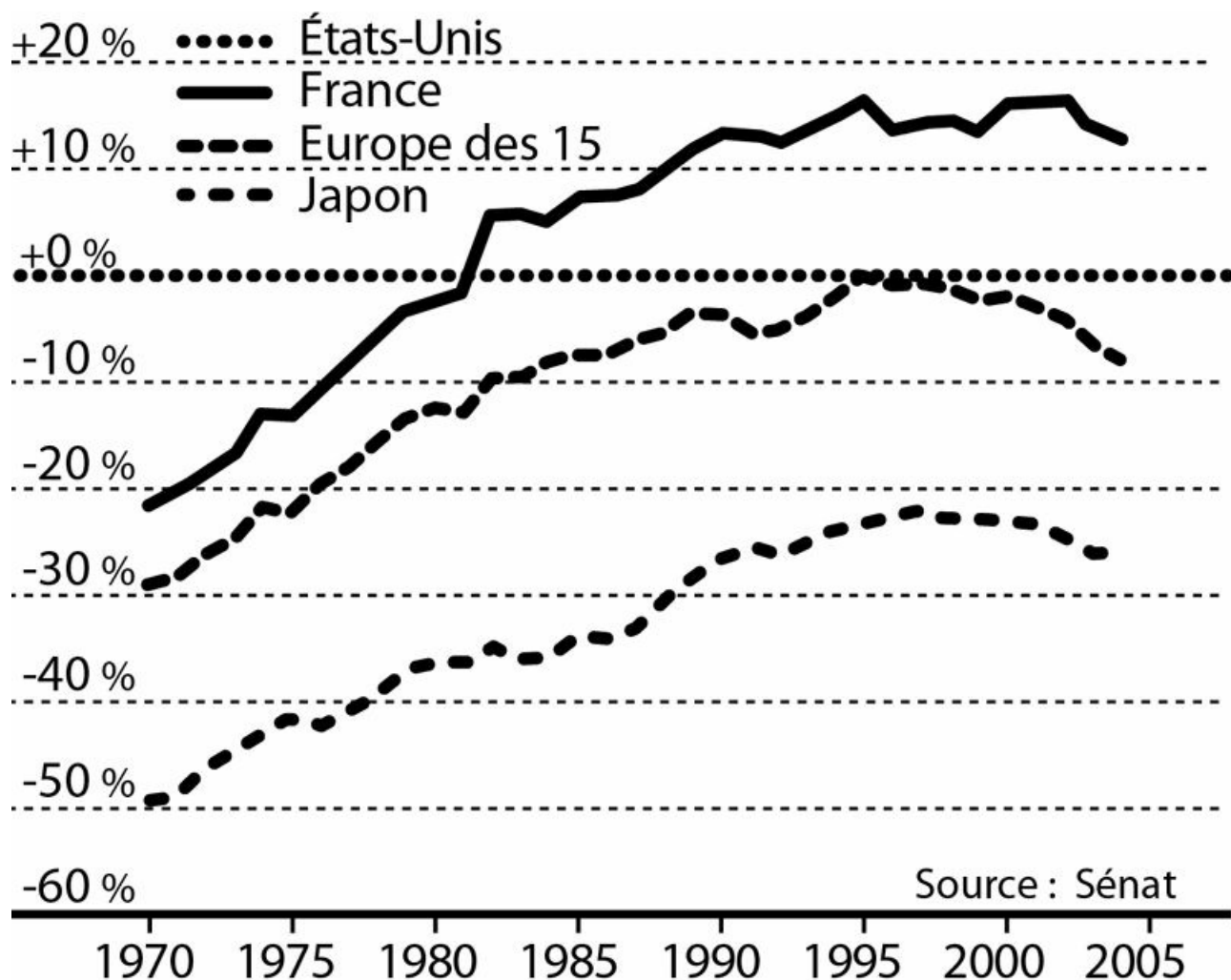
Les Français dans le Top 3 de la productivité

HEUREUSE SURPRISE. Selon un rapport du Bureau international du travail publié hier, les travailleurs français arrivent en troisième position mondiale, juste derrière les Norvégiens et les Américains, pour leur productivité par heure de travail.

La productivité horaire s'est accrue de 2,2 % en moyenne annuelle en France entre 1980 et 2006, contre 1,7 % aux États-Unis et 1,4 % en Allemagne.

Le Figaro, 3 septembre 2007

Productivité comparée de la France, de l'Europe et du Japon par rapport aux États-Unis



« J'ai fait un calcul rarement effectué, expliquait déjà Jacques Marseille, professeur à la Sorbonne, dans *Le Figaro* du 2 février 2004. J'ai divisé le PIB français par la productivité d'un travailleur britannique ou japonais. Avec leur niveau de productivité, qui est largement inférieur au nôtre, il nous faudrait 5 millions de travailleurs en plus pour produire la même chose. Autant dire que le chômage ne serait plus un problème en France... »

C'est un point fondamental. Absolument fondamental pour comprendre le chômage en général^[48] mais surtout « l'exception française » qui voit notre pays souffrir d'un niveau de chômage pire que plusieurs de leurs voisins : nous avons une productivité très forte.

Les Anglais ou les Japonais, qui ne sont pourtant pas des imbéciles, ont une productivité nettement plus faible que la nôtre : selon Eurostat, si la productivité horaire est en moyenne de 100 pour l'Europe des 15, elle est de 118 en France et de 95 seulement en Grande-Bretagne. L'écart de productivité est de l'ordre de 20 % entre nos deux pays et le PIB par heure travaillée en France est également supérieur de 32 % à celui de l'Italie.

Répetons-le : si un salarié français avait une productivité aussi « faible » qu'un travailleur britannique ou japonais, « il nous faudrait 5 millions de travailleurs en plus pour produire la même chose. Autant dire que le chômage ne serait plus un problème en France... », comme l'affirmait Jacques Marseille.

Une des causes de cet écart de productivité entre la France et le Japon tient au fait qu'on a supprimé en France un grand nombre d'emplois peu qualifiés (poinçonneurs du métro par exemple), alors qu'on les a conservés au Japon.

Allemagne	+ 1,4 %
États-Unis	+ 1,7 %
France	+ 2,2 %

Source : BIT, 2007

Pendant un quart de siècle, notre productivité a augmenté plus vite que celle des Allemands et des Américains. Voilà qui amène à relativiser les critiques sur la médiocrité des Français et de leur système éducatif... Sans doute, notre système éducatif peut-il être amélioré (nul ne le conteste !) mais si nous sommes, parmi les pays occidentaux, celui dont la productivité a le plus augmenté, c'est que tout n'est pas à jeter dans notre école, nos centres de formation professionnelle et notre université !

Ces gains de productivité concernent tous les métiers. L'industrie bien sûr : le travail du métal et du bois comme la fabrication des yaourts et du jambon dans les usines du secteur agro-alimentaire, mais le mouvement concerne aussi le pétrissage du pain dans nos boulangeries de quartier, le pilotage des avions (ils ne sont plus que deux dans les cockpits), les déménagements (des échelles électriques posées contre l'immeuble évitent aux déménageurs de se casser le dos dans l'escalier), le traitement des chèques dans les banques (il y a vingt ans, des centaines de femmes travaillaient entre 5 et 8 heures du matin pour la compensation entre banques ; aujourd'hui, le chèque passe en quelques secondes dans un petit scanner et le travail est fait par un logiciel).

La programmation des logiciels elle-même est facilitée puisqu'il existe maintenant des logiciels qui détectent les bugs dans les nouveaux logiciels : « C'est génial. On gagne des jours de travail et c'était un boulot vraiment abrutissant », témoigne un informaticien.

Oui, « c'est génial ». Ou en tout cas, ça pourrait l'être si notre contrat social avait évolué aussi vite que nos technologies : entre 1970 et 2008, le PIB créé sur notre territoire a plus que doublé : + 150 %. Mais, dans le même temps, grâce aux gains de productivité, le besoin total de travail passait de 43 milliards d'heures à 40 milliards.

France	1970	2008	Évolution
PIB (en milliards de \$ constants)	694 milliards \$	1 738 milliards \$	+ 150 %
Total des heures travaillées annuellement (en milliards)	43,22 Mds heures	40,37 Mds heures	- 6,6 %
Population active (actifs occupés et chômeurs)	21,36 millions	28,5 millions	+ 33,4 %

Source : OCDE, portail des statistiques

On produit beaucoup plus avec moins de travail. *A priori*, ce devrait être trois bonnes nouvelles.

Premièrement, on n'a jamais connu une telle abondance. Il faut évidemment faire attention aux problèmes d'empreinte écologique (c'est urgent) et de surconsommation mais globalement, ce devrait être une bonne nouvelle.

Deuxièmement, dans tous les travaux dangereux ou répétitifs, la machine remplace la femme et l'homme. C'était déjà le rêve de Sénèque il y a deux mille ans : avoir des esclaves qui nous remplacent dans tout ce qui est bêtement logistique, pour que chacune et chacun de nous puisse se consacrer à des activités plus importantes, plus variées et plus enrichissantes humainement⁽⁴⁹⁾. Grâce aux ordinateurs, aux robots, aux centaines d'heures que nous avons passées à nous former pour hériter des savoirs de nos anciens, nous pourrions réaliser le rêve de Sénèque : assurer l'aspect matériel de nos vies nécessite beaucoup moins de temps qu'avant.

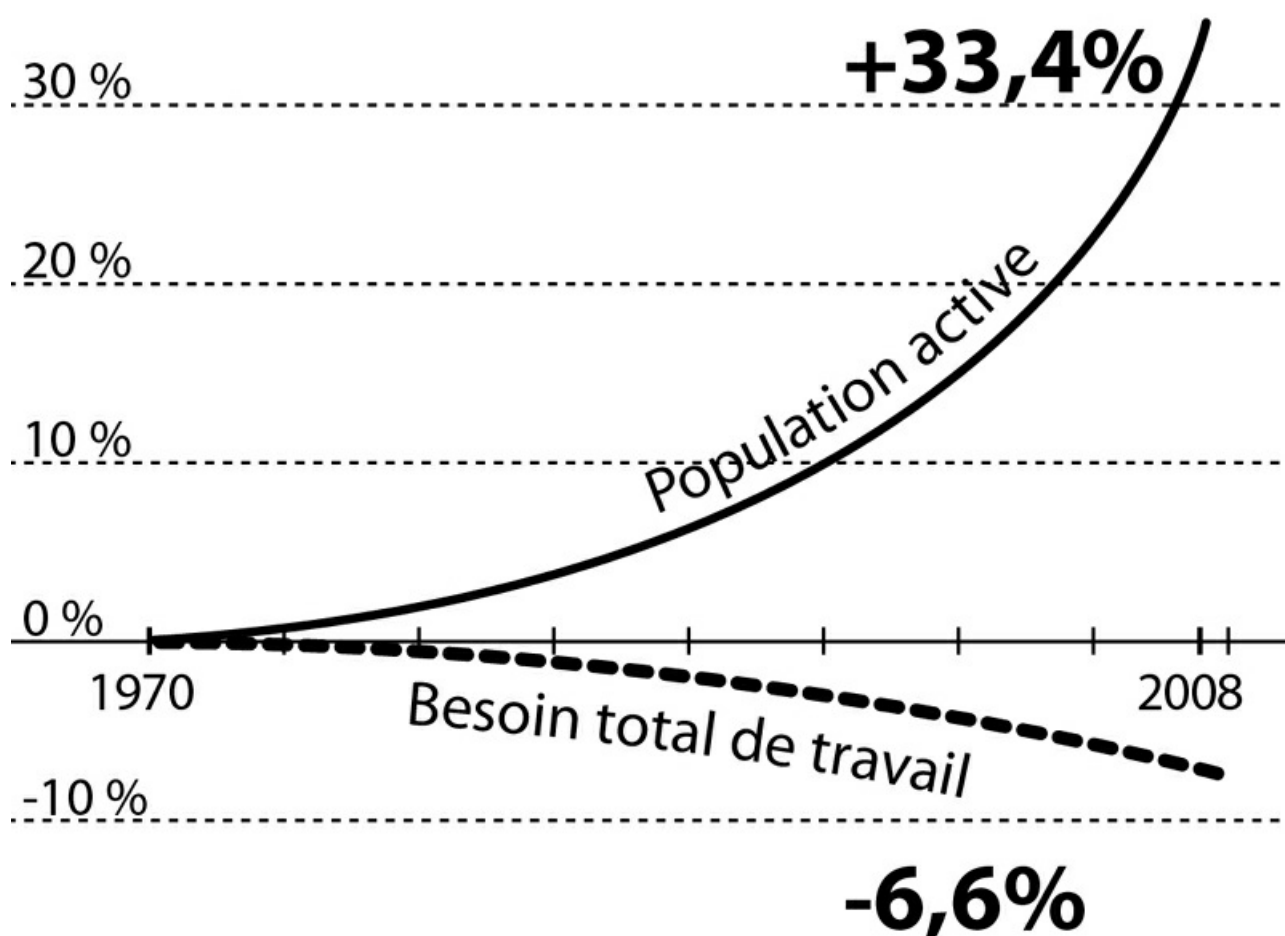
Troisième bonne nouvelle : alors que nous avons globalement besoin de moins de travail, nous sommes plus nombreux pour réaliser ce travail. Ce n'est pas le cas dans tous les pays, mais en France, grâce au baby-boom et grâce au travail des femmes, la population active a bondi de plus de 30 % en quarante ans. Et l'Insee affirme qu'elle continuera d'augmenter jusqu'en 2050 au moins...

Besoin de moins de travail et plus de monde disponible pour travailler ? Sur le papier, la division est facile à faire : « On devrait déjà être entre 28 heures et 30 heures par semaine », affirmait Michel Rocard lors d'un débat à Sciences Po le 15 février 2016.

Oui ! On pourrait être dans un pays de Cocagne mais comme notre contrat social est bloqué et que la durée pour un temps plein a très peu baissé depuis trente ans, les gains de productivité, au lieu de profiter à tous, conduisent à un très haut niveau de chômage et de précarité.

L'économie a besoin de 7 % de travail en moins mais, dans le même temps, le nombre de personnes disponibles a augmenté de 33 % ! Un écart de 40 % s'est donc creusé entre l'offre et la demande de travail.

Évolution du besoin total de travail en France en 1970 et 2008



Si nous avions baissé notre temps de travail de 40 %, le chômage serait resté au niveau de 1970, mais

comme la crise amène à des réflexes de crispation plus que de changement, cette accumulation de bonnes nouvelles aboutit à un non-sens absolu : les gains de productivité, fruits de l'effort de tous, débouchent sur un chômage massif pour certains et sur une stagnation des salaires et un stress croissant pour d'autres.

Un non-sens

Le partage du travail actuel est un non-sens :

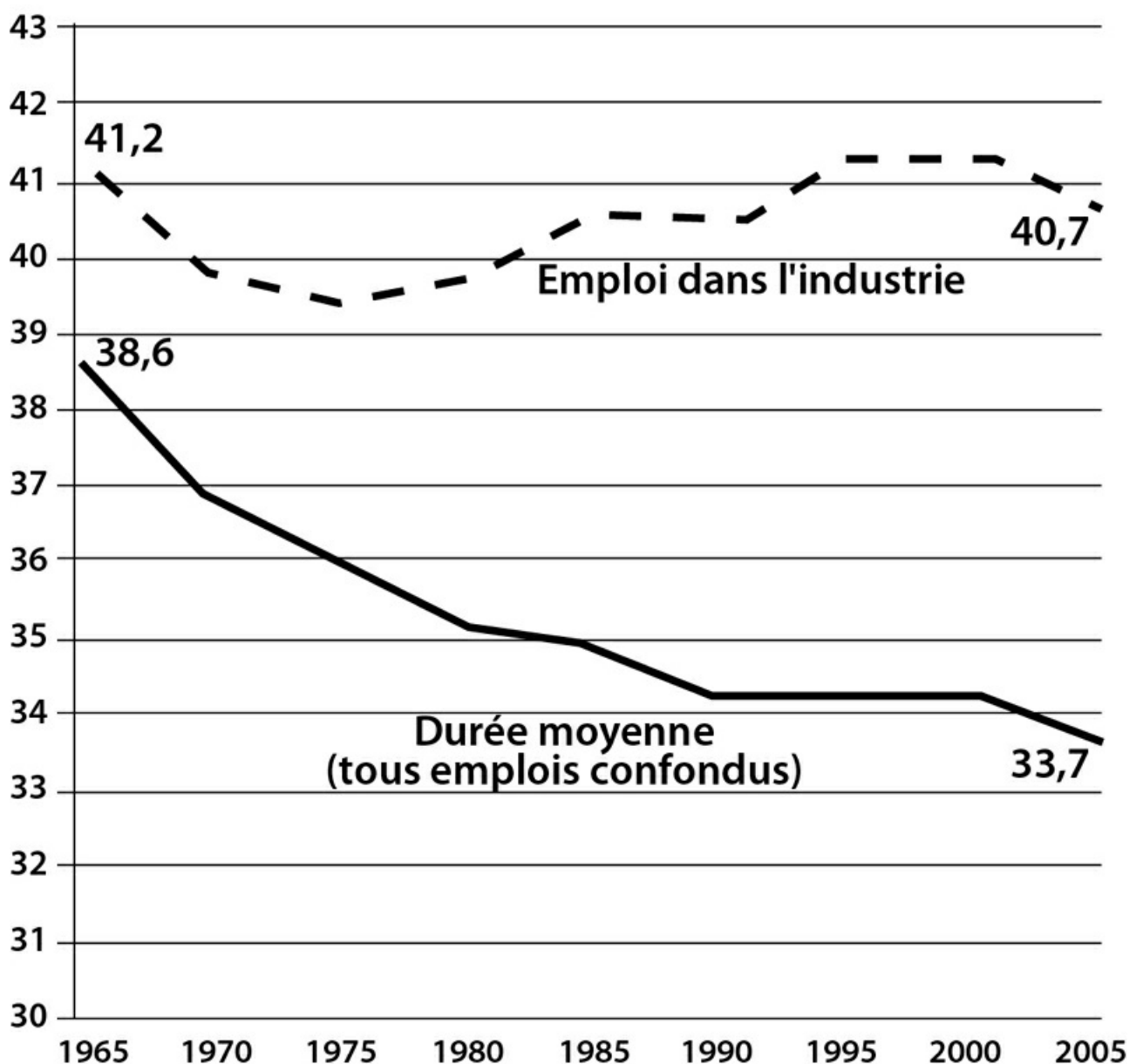
- D'un côté, tous ceux et celles qui font 0 heure par semaine car ils sont au chômage.
- De l'autre, tous ceux qui travaillent plein pot (et parfois trop) : après dix années passées par la droite à « détricoter » les 35 heures, l'Insee indique que la durée réelle de travail d'un salarié à temps-plein est à nouveau supérieure à 39 heures en moyenne^{50}.
- Au milieu, toutes celles et tous ceux qui galèrent avec des petits boulots à temps partiel, sur la semaine ou sur l'année.

Cette forme de partage du travail est un non-sens car elle provoque une énorme souffrance aussi bien du côté de ceux qui travaillent 0 heure par semaine que du côté de celles et ceux qui travaillent plein pot mais acceptent de plus en plus des emplois stressants ou médiocrement payés par peur de se retrouver dans le prochain plan social. On l'a vu plus haut : les seuls qui profitent vraiment du « partage du travail » actuel sont les actionnaires dont les revenus n'ont jamais été aussi élevés. Les actionnaires et les laboratoires qui vendent des anxiolytiques...

Un problème universel

D'une façon ou d'une autre, un certain « partage du travail » existe dans tous les pays : aux États-Unis, avant même la crise des subprimes, il y avait tellement de petits boulots que la durée moyenne du travail était de 33,7 heures^{51}.

Durée du travail aux États-Unis depuis 1965



Source : Economic Report of the President – Février 2007

Les chiffres que donnent toujours les libéraux pour montrer que les salariés américains travaillent plus que nous ne concernent en fait que l'emploi industriel qui est remarquablement stable aux alentours de 40 heures depuis un demi-siècle. Mais l'emploi industriel représente aujourd'hui moins de 20 % de l'emploi total.

Sur cette courbe ci-avant, issue du Rapport économique de la Maison-Blanche de février 2007, il est intéressant de voir la baisse régulière de la durée moyenne du travail qui passe en quarante ans de 38,6 à 33,7 heures. Et si la moyenne est à 33,7 heures en tenant compte de l'emploi industriel resté à 40 ou 41 heures, quelle est la durée moyenne hors industrie ? 32 heures !

Aux États-Unis, il n'y a pas eu de loi sur les 35 ou les 32 heures. Pas de négociation de branches ou d'entreprises : c'est par la multiplication des petits boulots que la révolution de la productivité a été « gérée ».

30,05 heures en Allemagne

De même, tous ceux qui affirment que l'Allemagne est en situation de plein-emploi sans avoir baissé son temps de travail, devraient regarder les chiffres publiés par Berlin. En 2010, le BIT avait reproché à

l'Allemagne de diffuser des séries statistiques qui ne tenaient pas compte des petits boulots entre 0 et 10 heures par semaine. Suite à cette demande, le ministère du Travail a diffusé de nouvelles séries statistiques indiquant que, même avant la crise de 2008, quand l'Allemagne était présentée par beaucoup comme un modèle de plein-emploi, la durée moyenne sans compter les chômeurs était de 30,3 heures^{52}.

En dix ans, alors que la France créait 2 millions d'emplois à temps plein, l'Allemagne créait 2 millions d'emplois à temps partiel. Et des temps partiels de courte durée : 18 heures en moyenne contre 23 heures en France^{53}. Olivier Boylaud et Bernard Gazier^{54} ont montré qu'en Allemagne, la création de 4 millions d'emplois supplémentaires entre 1994 et 2014 ne s'est accompagnée d'aucune heure de travail de plus : 58 milliards en 1994 et 58 milliards en 2014. Les emplois ont été fragmentés, donnant lieu à un « gonflement considérable des emplois ne relevant pas des assurances sociales, au statut dérogatoire, moins bien payés et peu ou pas protégés. [Ils] passent de 9 millions à 13 millions [...] [et] sont majoritairement ceux qui ont été facilités voire créés par les réformes Hartz ».

Une baisse du chômage basée sur les emplois à temps partiel

Le « miracle allemand » de l'emploi est donc celui d'une division accrue du temps de travail. Les salariés travaillent davantage, mais moins longtemps. Le développement des minijobs est un exemple souvent cité pour illustrer ce phénomène, mais l'introduction du salaire minimum fédéral le 1^{er} janvier 2015 a réduit son attrait et le nombre de personnes sous ce régime décroît. En revanche, les emplois créés sont encore très majoritairement des emplois à temps partiel : en janvier 2016, 731 000 emplois avaient été créés sur un an et 414 000 d'entre eux, soit 57 % du total, étaient des emplois à temps partiel.

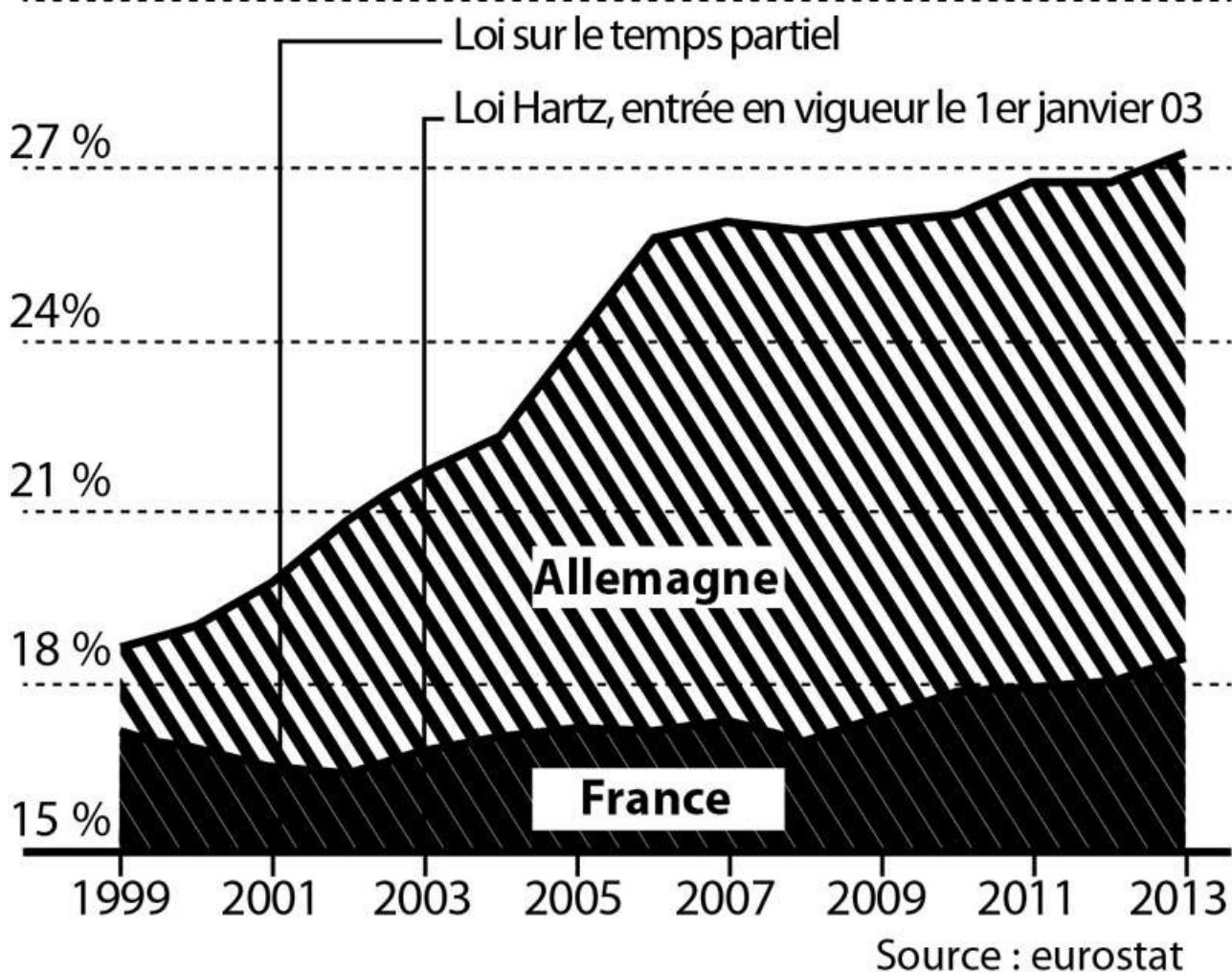
La baisse du chômage outre-Rhin est surtout fondée sur des emplois à temps partiel. Entre 2005 et 2015, selon l'IAB [l'Institut de recherche pour le marché du travail et les professions], le nombre salariés travaillant à temps partiel a progressé de 2,9 millions, tandis que le nombre de salariés travaillant à temps plein est en hausse d'un peu moins de 1 million, soit trois fois moins ! La proportion des temps partiels sur le total des salariés est passée de 34,3 % à 38,3 %.

Plus de 3 millions de salariés souhaiteraient aujourd'hui travailler davantage, selon Destatis. En moyenne, un salarié à temps partiel travaille 19 heures outre-Rhin.

Romarc Godin, *La Tribune*, 31 mars 2016

Le recours au temps partiel France/Allemagne

30 % de l'emploi total



	2000	2010	Solde
France			
Temps plein	19 838 000	21 834 000	+ 1 996 000
Temps partiel	3 285 000	3 428 000	+ 143 000
Allemagne			
Temps plein	29 938 000	30 330 000	+ 392 000
Temps partiel	6 386 000	8 409 000	+ 2 023 000

Aux Pays-Bas : 30 heures par semaine en moyenne

C'est le pays d'Europe où le chômage est le plus faible (moins de 4 %). C'est aussi le pays où le temps partiel est le plus répandu : il concerne 50,4 % des employés, contre 18,9 % en France. Mais attention, beaucoup – surtout les femmes – travaillent aux 3/5^e ou aux 4/5^e.

30 heures par semaine en moyenne

Les Pays-Bas sont le pays d'Europe où, en incluant ces temps partiels, les habitants travaillent le moins en termes de volume horaire : 1 357 heures par an, ce qui équivaut à une semaine moyenne de... 30 heures !

Depuis 2000, une loi donne même aux citoyens le droit de demander un temps partiel. Ce type de contrat est en effet mieux considéré qu'ailleurs : loin de ne concerner que les emplois précaires, il est appliqué jusqu'aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. Il n'est pas rare de voir le directeur d'un département universitaire ou la responsable financière d'une entreprise ne pas travailler une journée par semaine.

Le Monde, 3 février 2016

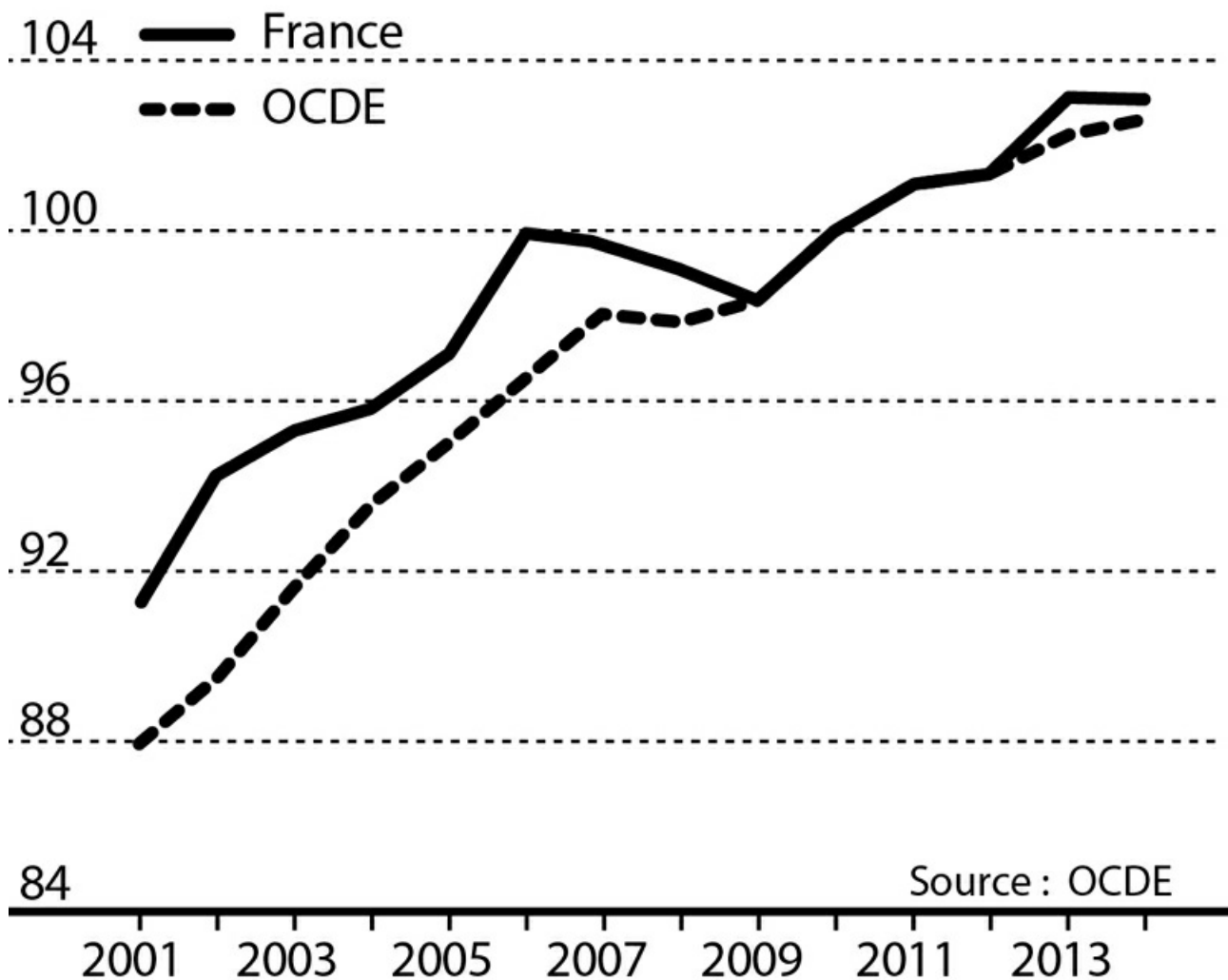
33,7 heures de durée moyenne aux États-Unis (avec un taux d'activité inférieur à 63 %) et une durée moyenne réelle proche de 30 heures en Allemagne et aux Pays-Bas... Il n'y a plus aucun pays en situation de plein-emploi si on continue à voir le plein-emploi comme avant, « tous à 40 heures ».

Insistons sur ce point : d'une façon ou d'une autre, il existe déjà dans tous nos pays un certain « partage du travail » mais c'est souvent, hélas, un partage sauvage, un partage décidé par le marché qui conduit à une forte précarité et à des inégalités de revenus dramatiques. Au lieu de profiter à tous, les gains de productivité provoquent des inégalités monstrueuses.

Un mouvement qui continue

Certes, diront certains, on a fait beaucoup de gains de productivité jusqu'en 2007. Mais est-ce toujours vrai ? Les gains de productivité continuent-ils ? C'est depuis 2009 l'argument « à la mode » de ceux qui refusent de relancer le débat et les négociations sur un meilleur partage du travail. Hélas pour eux, une étude publiée par l'OCDE montre que la productivité continue d'augmenter en France comme dans tous les pays occidentaux.

PIB par heure travaillée en France et dans l'OCDE de 2000 à 2014



Certes, en 2008-2009, la productivité a un peu ralenti et a même reculé dans certains secteurs car les entreprises ont moins licencié qu'elles auraient pu le faire si elles avaient coupé dans leurs effectifs en proportion exacte de la baisse d'activité subie pendant la crise^[55], mais cette baisse de productivité faible et de courte durée ne change rien à l'ensemble des problèmes accumulés depuis quarante ans. Et qui peut croire que le mouvement va bientôt s'arrêter ?

Robots, intelligence artificielle et impression 3D pourraient détruire 5 millions d'emplois d'ici 2020

Selon le Forum économique mondial (WEF), qui organise chaque année le sommet de Davos, 5 millions d'emplois vont être détruits dans le monde d'ici à 2020, notamment à cause de l'automatisation.

Dans une grande étude intitulée « Le futur de l'emploi », le WEF estime que cette quatrième révolution industrielle, qui inclut « les développements en matière d'intelligence artificielle, de robotique, de nanotechnologie, d'impression 3D, de génétique et de biotechnologie », va détruire 7,1 millions d'emplois en cinq ans et n'en créer que 2,1 millions.

« Si aucune action urgente n'est entreprise pour gérer cette transition, les gouvernements devront faire face à un chômage et des inégalités en hausses continues », affirme Klaus Schwab, fondateur du sommet de Davos.

Huffington Post, 18 janvier 2016

7 millions d'emplois détruits contre 2 millions d'emplois créés. Voilà qui devrait faire réfléchir tous ceux qui affirment que la question du temps de travail n'est pas un sujet important.

« Le Capitalisme est un mouvement permanent de Destruction-créatrice, disent les Schumpéteriens. Certains métiers disparaissent mais d'autres apparaissent en même temps. Pourquoi s'inquiéter ? Vous êtes hostiles au progrès technique ? Vous voulez qu'on revienne à l'âge de pierre ? »

Il ne s'agit pas d'être, a priori, hostiles au progrès technique. Il s'agit seulement de regarder la réalité en face : à lui seul, le progrès technique ne fait pas le bonheur de l'humanité. Si nous ne nous donnons pas les moyens de *penser aussi le progrès social*, le progrès technique peut, dans certains cas, aller à l'encontre du bien commun.

Depuis 2008, il reste – fort heureusement – très peu d'économistes capables d'affirmer en public que les marchés financiers sont autorégulés. La crise a, évidemment, balayé tous leurs arguments. Mais, hélas, il en reste encore beaucoup qui affirment que le marché du travail est autorégulé : par la magie de la « destruction-créatrice », le marché va créer ici autant d'emplois qu'on en a détruits là.

Ce serait formidable mais, visiblement, dans une Europe souffrant de 30 millions de chômeurs, sur une planète où plus de 200 millions d'hommes et de femmes n'ont pas de travail, il n'est pas possible de croire à cette fable.

Nous sommes en désaccord avec ceux qui, comme Philippe Aghion, continuent de mettre en avant cette pensée magique et affirment qu'il n'y a pas besoin de réguler le temps de travail. Il suffit, à les entendre, d'améliorer la formation (et d'accepter une baisse du salaire minimum pour les moins qualifiés...). Ils nous reprochent d'être hostiles au progrès et de vouloir revenir à l'âge de pierre. Mais en quoi négocier une baisse du temps de travail serait revenir à l'âge de pierre ? Au contraire ! C'est reprendre un mouvement historique très puissant.

N'en déplaise à Nicolas Sarkozy et à tous les libéraux de droite ou de gauche, le sens de l'histoire n'est pas de travailler plus (pour gagner plus) mais bien de travailler moins. Nettement moins ! Qu'on le veuille ou non, qu'on soit de droite ou de gauche, français, belges ou allemands, on travaille tous 2 fois moins que nos ancêtres qui vivaient il y a un siècle. On est passé de 7 jours à 6. Puis de 6 jours à 5. On a interdit le travail des enfants. Réduit la durée de la journée de travail et donné à tous des congés payés... Nous travaillons tous 2 ou 2,5 fois moins que nos ancêtres et avons considérablement gagné en niveau de vie. Tous ceux qui disent que la question du temps de travail ne se pose pas, peuvent-ils contester ce mouvement historique ?

Prenons garde néanmoins de ne pas tomber dans un prospectivisme béat qui nous ferait accepter comme légitimes toutes les innovations destructrices d'emplois. Nous ne savons pas ce qui se passera dans les années à venir et surtout nous devons, à l'encontre des études du Forum de Davos ou de celle des deux chercheurs d'Oxford qui ont tourné en boucle dans le monde entier pour illustrer les risques d'une disparition de la moitié des emplois dans les dix ou vingt ans à venir, réaffirmer notre libre arbitre et notre capacité à orienter le progrès. On peut utiliser les progrès technologiques de diverses manières, en supprimant des emplois ou en améliorant les conditions de travail, en facilitant le travail humain (cobotisation^[56]) ou en ne lui accordant aucune attention.

Par ailleurs, nous devons mettre au premier plan de nos réflexions non pas la révolution technologique (qui continue à utiliser en trop grandes quantités des ressources rares) mais la reconversion écologique. Cela doit être notre priorité. Et un nouveau modèle de développement ira de pair avec un ralentissement des gains de productivité.

Si l'on veut sauver le climat, il faut donner un vrai prix à l'énergie. Or c'est aussi parce que l'énergie était très peu chère qu'on a pu remplacer si facilement l'homme par des machines. Et si l'on veut aller vers un modèle agricole durable, il faut en finir avec les usines de mille vaches et privilégier une agriculture moins intensive avec moins d'intrants chimiques et plus de travail humain : la productivité devrait donc reculer dans le secteur agricole.

Tout ceci est vrai et va peut-être empêcher la productivité de progresser de façon rectiligne. Mais cela ne change rien à l'énormité des déséquilibres accumulés depuis quarante ans et aux risques qui s'accumulent sur nos têtes si nous ne sommes pas capables très vite de changer de modèle de développement.

Chapitre 4

Sortie de crise : aucun des scénarios actuellement en vogue ne convient

Trois scénarios de sortie de crise occupent actuellement le devant de la scène et se disputent les faveurs des économistes et des hommes politiques : la révolution technologique, le démantèlement du droit du travail et l'enrichissement de la croissance en emploi.

Le scénario de la révolution technologique et... de la sortie du salariat

On l'a vu, depuis quelques années, l'idée que le développement de l'automatisation nous ferait entrer dans une nouvelle ère s'est imposée. En 2012, dans une note publiée par le MIT (Massachusetts Institute of Technology), intitulée « Race Against The Machine : How The Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and The Economy », Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee écrivaient qu'il était grand temps d'accorder à la thèse développée par Jeremy Rifkin dans *The End of Work* tout le crédit nécessaire. En effet, selon eux, les ordinateurs seraient désormais capables de réaliser ce que seuls les humains savaient faire auparavant et nous serions donc à l'aube d'une « Grande Restructuration ». Cette révolution technologique est porteuse de risques et d'espoirs. Du côté des *risques* : la disparition de très nombreux emplois et la polarisation de la société, les métiers et professions des classes moyennes étant appelés à disparaître. Dans « The Future of Employment : how susceptible are Jobs to Computerisation », publié en 2013, Carl Benedickt Frey et Michael A. Osborne passent en revue 702 métiers pour estimer leur probabilité d'être remplacés par des machines intelligentes. Si certains secteurs courent peu de risques d'être automatisés, comme l'éducation ou la santé, il n'en va pas de même selon eux des métiers de la vente, des emplois administratifs et agricoles ou même du transport. Pour les États-Unis, les auteurs estiment que « 47 % des actifs se trouvent dans un secteur à haut risque de chômage » et que leurs emplois pourraient être remplacés par des robots ou machines « intelligentes » dans un délai de dix à vingt ans. Du côté des *espoirs* : la croyance qu'il s'agit là d'un gisement quasi infini de croissance, susceptible, à l'instar de la « nouvelle économie » de la fin des années 1990, de faire repartir l'économie mondiale vers des sommets. L'ouvrage *Secular Stagnation*^[57], signé par un ensemble d'économistes de renommée internationale, tente d'expliquer à la fois pourquoi ces technologies sont extrêmement créatrices de valeur, permettant d'améliorer plus que jamais la productivité et donc la richesse collective, et pourquoi dans le même temps ces tendances ne sont pas encore visibles dans les indicateurs classiques que nous utilisons pour mesurer celle-ci. Ainsi, même si ce processus risque d'entraîner de nombreux bouleversements, nous ne devrions pas nous y opposer mais nous engager au contraire dans les innovations radicales qu'elles exigent et notamment consentir un investissement massif dans le « capital humain ».

Mais les espoirs suscités par cette révolution ne s'arrêtent pas là : d'autres études prospectives, moins fondées sur des projections chiffrées que sur des recueils de témoignages ou des enquêtes auprès de consultants, de managers ou de dirigeants de grands groupes, dressent un tableau des conséquences de ces évolutions et notamment du développement des technologies digitales sur la nature du travail^[58]. Selon ces sources, le travail est appelé à être toujours plus collaboratif. Le *crowdsourcing*^[59] est en train de devenir l'une des modalités d'exercice du travail les plus répandues, donnant une place centrale à la coproduction. Cette dernière ne devrait plus être réalisée principalement au sein de grandes organisations hiérarchisées mais au sein de plateformes. L'unité de lieu et de temps qui caractérisait auparavant le travail est, selon ces analyses, en voie de disparition : celui-ci ne sera désormais plus localisé dans un temps et un lieu déterminés. Il n'y aura plus de différence entre travail et non-travail, entre vie professionnelle et vie privée. Le travail se confondra avec un engagement vingt-quatre heures sur vingt-quatre, la carrière sera une succession d'emplois que chacun aura à gérer. C'en sera fini de la hiérarchie et du salariat : chacun sera son propre employeur, une entreprise de soi...

Ces discours présentent une vision enchantée d'un futur pourtant marqué à la fois par la destruction des emplois et la disparition du salariat – ce montage particulier de travail et de protection que nous avons mis plus d'un siècle à construire –, qui apparaît comme le comble de la rigidité : une modalité d'organisation du travail lourde, pesante, caractérisée par la hiérarchie, à quoi s'opposerait point par point

le monde merveilleux de l'(auto)entrepreneuriat, défini par l'autonomie. La sortie du salariat correspondrait ainsi à une nouvelle époque du travail marquée par la liberté. Et cette époque radicalement nouvelle, correspondant à des mutations déterminantes du travail, exigerait des changements profonds dans les mécanismes de régulation du travail.

C'est ce que soutiennent de nombreux rapports, dont le plus récent, le rapport Mettling⁽⁶⁰⁾, qui s'intéresse aux effets de la numérisation. La thèse est bien celle-ci : les changements dans l'exercice du travail générés par le numérique sont tels qu'il nous faudrait changer les règles en vigueur. Les instruments de mesure traditionnels que nous utilisons – tel le temps de travail – ne seraient en effet plus adaptés. « Dans la plupart des pays du monde développé, écrit Bruno Mettling, une des conséquences principales du développement de l'économie numérique sur les nouvelles formes d'emploi réside dans la multiplication du recours des entreprises à des travailleurs indépendants, évitant ainsi l'application des règles étatiques, mais aussi conventionnelles applicables au travail salarié. La division “Wage and Hour” du Département du Travail américain a manifesté son inquiétude face à l'augmentation, ces dernières années, du nombre d'erreurs de classification des travailleurs entre indépendants et salariés ainsi que du mésusage par certaines entreprises de cette “zone grise” du droit du travail. »

Le même rapport propose comme solution « la sécurisation du forfait jours » – c'est-à-dire son extension aux travailleurs du numérique. Rappelons que le décompte du temps de travail en forfait jours consiste à soustraire un nombre toujours plus grand de salariés à la fixation de durées maximales de travail (journalières et hebdomadaires), absolument nécessaires à la protection de leur santé et peut donc conduire tout droit à l'auto-exploitation, comme cela est déjà le cas avec l'autoentrepreneuriat. Or, on ne voit pas du tout en quoi et pourquoi les conditions d'exercice du travail dans le numérique exigeraient des dérogations aux règles classiques du temps de travail voire au travail salarié, et pourquoi les salariés qui y travaillent – qu'ils réalisent leur activité dans l'entreprise qui les rémunère, dans une autre entreprise ou à leur domicile – ne devraient pas, comme tous les autres, respecter des durées maximales de travail, avoir droit à des repos réguliers, continuer de pouvoir distinguer temps de travail et temps hors travail, tous éléments qui permettent aux travailleurs de protéger leur santé. Car, ne nous y trompons pas, si l'extension du salariat s'est accompagnée, dès l'origine, du développement de la réglementation du temps de travail, ce qui témoignait d'une préoccupation forte pour la santé et la sécurité des salariés, on peut craindre que toutes les nouvelles modalités de travail, hors salariat (autoentrepreneurs, free lance, portage salarial...) ou à l'intérieur du salariat (conventions de forfait) aient notamment pour but d'échapper à la limitation des durées de travail et aient donc pour conséquence un risque de dégradation de la santé des travailleurs.

Le démantèlement du droit du travail

Le scénario de la révolution technologique s'accompagne donc volontiers d'une remise en cause du droit du travail, censé handicaper les entreprises dans la course à la compétitivité. Il vient conforter le scénario pur de démantèlement du droit du travail encore appelé « réforme structurelle du marché du travail », qui a atteint une sorte d'acmé en France avec l'avant-projet de loi porté par la ministre du Travail Myriam El Khomri au début de l'année 2016 à la suite des rapports de Jean-Denis Combexelle et de la commission Badinter.

Plus directe, cette voie consiste à soutenir, dans le sillage des recommandations de l'OCDE du début des années 1990, que l'avenir du travail passe nécessairement par la suppression de toutes les entraves à l'emploi, notamment les salaires minima et les règles qui entourent la rupture du contrat de travail. Bien que l'OCDE elle-même ait pourtant reconnu au début des années 2000 qu'il n'existe pas de lien entre le taux de chômage et la protection de l'emploi, la corporation des économistes *mainstream* a réussi à promouvoir des réformes du mal nommé « marché du travail⁽⁶¹⁾ » dans de nombreux pays européens. En France, en 2003, le rapport Blanchard-Tirole consacré à la protection de l'emploi, qui constituait un réquisitoire contre les règles encadrant la rupture du contrat de travail, indiquait que « les entreprises se plaignent non seulement du coût direct des licenciements, mais aussi de la complexité et de l'incertitude liées aux règles en vigueur. Selon elles, les institutions actuelles les empêchent de s'ajuster aux mutations

technologiques et aux rapides changements de demande qui caractérisent les économies modernes. Cette perte d'efficacité et les surcoûts qu'elle implique, disent-elles, découragent la création d'emplois. » Les auteurs en déduisaient deux recommandations : « [...] une simplification du processus administratif et une diminution du rôle des instances judiciaires dans le processus de licenciement [...]. Les juges ne doivent pas se substituer au jugement de l'entreprise dans sa gestion, car ils n'en ont ni la compétence ni en général l'information nécessaire. »

Le rapport Cahuc-Kramarz, commandé par le ministre de l'Économie et des Finances de l'époque, Nicolas Sarkozy, et publié en 2004, partait des mêmes prémisses pour proposer deux grandes mesures : la taxation des licenciements et un contrat unique, qui se substituerait à la coexistence du CDD et du CDI et mettrait ainsi un terme à la « segmentation du marché du travail ». En 2005 était ainsi créé un nouveau contrat de travail, le contrat nouvelles embauches, présenté comme la mise en œuvre en France des principes de « flexicurité » en vigueur au Danemark. Il s'agissait d'un contrat à durée indéterminée, s'adressant aux employeurs du secteur privé comptant au maximum vingt salariés en équivalent plein temps, et comportant une « période de consolidation » de deux ans durant laquelle il pouvait être rompu sans justification (flexibilité) ; en cas de rupture dans la période de consolidation, le salarié devait recevoir de son employeur une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute ; il avait droit à un accompagnement renforcé par le service public de l'emploi.

En février 2016 est donc révélé un avant-projet de loi porté par la ministre du Travail, qui comporte plusieurs mesures s'inscrivant dans la perspective d'une profonde réforme structurelle du marché du travail, et qui est soutenu par les mêmes économistes : Olivier Blanchard, Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo notamment. Ceux-ci cosignaient d'ailleurs, avec d'autres collègues, une tribune^[62] dans *Le Monde* invoquant l'une de leurs constructions préférées, la segmentation du marché du travail, à laquelle seule une facilitation du licenciement des salariés en CDI permettrait selon eux de faire face... Négligeant le fait que la proportion des CDD dans l'emploi total n'a pas augmenté depuis vingt ans (8 à 9 % de l'emploi total) et que ce n'est pas en assouplissant encore la rupture des CDI que sera favorisée l'embauche de ceux qui sont coincés dans des CDD : soit du fait d'un développement excessif des CDD d'usage^[63] – très en vogue dans le secteur culturel, l'enseignement, l'hôtellerie, le commerce et la restauration –, soit parce qu'ils sont peu qualifiés.

S'il était besoin de démontrer les risques attachés à la suppression des règles protectrices de l'emploi, on en aurait un parfait exemple avec le contrat nouvelles embauches. En effet, outre que cette mesure n'a pas vraiment contribué à créer des emplois, ou alors dans une très faible mesure (20 000 au total pendant les deux premières années, si l'on considère que, sur les 200 000 personnes embauchées en CNE (contrat nouvelle embauche), une sur dix n'aurait pas été recrutée sans cette mesure^[64]), le CNE a surtout eu pour effet d'augmenter très fortement la pression exercée sur les salariés et de durcir considérablement les relations de travail^[65] : la « toute-puissance » (*sic*) accordée à l'employeur avec le CNE a ainsi permis à certains d'entre eux de réclamer sans les rémunérer des heures supplémentaires, d'exiger diverses tâches non prévues au contrat, de ne pas verser les salaires régulièrement, mais aussi d'exiger un engagement intensif permanent pendant deux ans, « sinon, c'est la porte ». De nombreux cas de dégradation de la relation de travail ont ainsi été constatés, qui expliquent sans nul doute le nombre élevé de départs. Enfin, l'équilibre tant vanté entre flexibilité et sécurité s'est révélé un leurre. Les garanties proposées aux salariés en échange d'une plus grande facilité de rupture du contrat de travail n'ont pas été mises en œuvre : l'indemnité spécifique de 8 % n'a pas systématiquement été versée ; quant à l'accompagnement spécifique de l'ANPE, il n'a tout simplement pas été mis en place.

Le démantèlement des protections du travail conduit donc à un durcissement de la relation de travail et une dégradation des conditions de travail. La course à la baisse des protections du travail en Europe risque d'être fatale à la santé et à la qualification des salariés, de même qu'à la qualité des produits, dans une sorte de régression qui remet en cause tout ce que les xix^e et xx^e siècles avaient compris et construit, et qui risque de mener l'Union européenne à une gigantesque déflation, elle qui ambitionnait pourtant en 2000 de devenir en dix ans l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde...

Dérégulation du temps de travail et promotion du temps partiel

Le projet de loi El Khomri met en évidence que les règles visées ne sont pas seulement celles entourant l'embauche, la rupture du contrat de travail et les salaires, mais également celles qui organisent le temps de travail. Il existe actuellement une sourde lutte autour du projet de révision de la directive européenne de 1993 sur le temps de travail (déjà révisée en 2003), qui limite actuellement le temps de travail hebdomadaire moyen à 48 heures et donne droit aux travailleurs à des périodes de repos journaliers et hebdomadaires. Les États membres ne parviennent pas à se mettre d'accord sur ce projet de révision, les uns plaçant pour un statu quo voire pour une amélioration de la protection des travailleurs (par exemple en supprimant l'*opt-out*⁽⁶⁶⁾), les autres souhaitant au contraire qu'un certain nombre de limitations définies par la directive soient supprimées. En 2008, la Confédération européenne des syndicats (CES) a rappelé qu'elle s'opposait aux propositions faites en juin 2008 par le Conseil emploi, politique sociale, santé et affaires relatives à la protection des consommateurs (EPSCO⁽⁶⁷⁾), les qualifiant de « déséquilibrées et nuisibles » parce qu'elles ne respectaient pas les droits et les intérêts des travailleurs et de leurs familles. Il s'agissait :

- du maintien de la clause de renonciation (*opt-out*), permettant aux employeurs de convenir individuellement avec les travailleurs de ne pas appliquer les horaires maximaux de travail ;
- de l'exclusion du temps de travail des parties « inactives » du temps de garde⁽⁶⁸⁾, même si le travailleur doit être disponible sur son lieu de travail ;
- de l'extension de la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail (48 heures) de 4 à 12 mois, sans clause de sauvegarde.

Ces propositions, loin d'améliorer la législation en vigueur, représentaient selon la CES « plusieurs pas en arrière, portant atteinte à la protection des travailleurs et affaiblissant la capacité des syndicats à négocier au nom de leurs membres. Si elles étaient adoptées sous la forme de législation finale, elles transformeraient la Directive sur le temps de travail en une façade dépourvue de réel contenu et représenteraient la première régression de la législation européenne dans le domaine de la politique sociale. » En effet, la Charte des droits fondamentaux garantit à tous les travailleurs le droit à une limitation de la durée maximale du travail et la protection de leur santé et de leur sécurité lors de longues et irrégulières heures de travail.

La Commission européenne a organisé une consultation en 2015 sur la base des résultats de laquelle elle souhaite engager la révision. Une vingtaine de questions ont été posées, permettant de recueillir l'avis des personnes interrogées sur les avantages et inconvénients de la directive, sur le traitement du temps de garde et d'astreinte, sur le repos compensateur, la période de référence, l'*opt-out*, les travailleurs autonomes et les changements à introduire en raison de l'avènement de l'économie numérique. Concernant cette dernière thématique, la question est ainsi formulée : « La directive a été élaborée il y a plus de vingt ans, à une époque où les technologies de l'information et de la communication n'étaient pas aussi développées qu'aujourd'hui et où de nombreux types d'emplois actuels n'existaient pas encore. Compte tenu de cette évolution des formules et de l'organisation du travail, la directive sur le temps de travail devrait-elle introduire des règles spécifiques pour réglementer les situations et les types de contrats particuliers comme le télétravail, les contrats dits “zéro heure”, l'horaire flexible, les contrats basés sur la performance sans conditions de temps de travail, etc. ? » Il est intéressant de constater que, parmi les réponses proposées, aucune n'envisage de renforcer la protection organisée par la directive : un item permet de répondre que « les règles actuelles sont satisfaisantes et ne doivent pas être changées », mais les quatre items suivants proposent que les règles soient modifiées (« compte tenu du développement du télétravail », « compte tenu des contrats zéro heure »...).

On renvoie aux réponses très précises proposées par le professeur Michel Miné⁽⁶⁹⁾, juriste et spécialiste des questions relatives au temps de travail, qui montre clairement que non seulement il ne faut pas changer la directive mais aussi qu'elle doit être améliorée dans le sens d'une meilleure protection des

travailleurs. Il rappelle notamment que chaque travailleur doit bénéficier de la protection de sa santé au travail, qu'il s'agit d'un droit de l'homme que l'UE doit assurer et que les repos minimums et les durées maximales de travail fixent des limites nécessaires à la préservation de la santé. Il confirme que la directive, dans sa rédaction actuelle, garantit des règles du jeu équitables en matière de conditions de travail dans l'ensemble du marché unique en empêchant que certains pays abaissent les normes de travail pour obtenir un avantage concurrentiel ; qu'elle stimule la productivité, notamment en maintenant la main-d'œuvre en bonne santé ; qu'elle permet aux travailleurs de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il rappelle que « le travail au sifflet^[70] est contraire à la directive et porte atteinte à la santé, à la conciliation entre travail et famille et à la dignité ».

Fixer des durées maximales de travail et une obligation de repos dans des textes normatifs encadrés par des autorités capables d'organiser leur respect, et, d'autre part, réduire la norme de travail à temps complet apparaissent comme des moyens particulièrement appropriés pour préserver la santé des travailleurs et assurer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Pourtant, deux autres moyens ont été largement mobilisés ces vingt dernières années et sont de nature à ralentir sinon à entraver ce projet. Il s'agit de tenter de faire négocier au niveau le plus décentralisé les questions relatives au temps de travail – le niveau de l'entreprise ou de l'établissement étant présenté comme le plus proche des contraintes de l'activité, mais aussi celui où les syndicats sont les moins présents et les moins puissants –, voire de supprimer toute référence à une durée légale, comme le souhaite très clairement le Medef. Il s'agit également de promouvoir, plutôt que la réduction collective du temps de travail, la réduction individuelle – le travail à temps partiel –, considérée comme une formule beaucoup plus souple pour les salariés comme pour les employeurs.

Promouvoir le temps partiel pour enrichir la croissance en emplois, c'est la piste qui avait été choisie par la France au début des années 1990. En août 1992, un abattement de 30 % sur les cotisations sociales patronales était institué : cette exonération s'appliquait aux embauches à temps partiel, d'une part, et aux transformations d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel, d'autre part. Entre 1992 et 2002, 500 000 entreprises ont ainsi signé près de 2 millions de contrats, pour un coût total de 3,5 milliards d'euros. Sous l'effet de ces mesures, l'emploi à temps partiel a nettement progressé en France : 12 % des actifs occupés travaillaient à temps partiel en 1991, 18 % en 1998.

Mais même si le travail à temps partiel peut parfois constituer un « choix » (néanmoins souvent contraint) pour un certain nombre de personnes, notamment des mères de famille qui gardent leurs mercredis pour s'occuper des enfants, son développement présente de très sérieux inconvénients. D'abord, il peut être subi et donner lieu à des modes de gestion de la main-d'œuvre peu conformes aux intérêts des salariés, obligés d'accepter des emplois courts et mal payés, dont la rémunération devra alors être complétée par la collectivité, par exemple à l'aide de soutiens tels que la prime pour l'activité. À la suite de la mise en place de l'abattement de 1992, les emplois les plus concernés se trouvaient d'ailleurs dans les secteurs hôtellerie-commerce-restauration où les salaires sont peu élevés et les conditions de travail de faible qualité.

Mais plus généralement, il importe de rappeler que le temps partiel est très souvent une prérogative féminine (plus de 85 % des emplois à temps partiel sont occupés par les femmes), qui s'enracine non seulement dans l'idée qu'il reviendrait aux femmes de s'occuper des enfants mais aussi dans la réalité des moindres salaires féminins, les femmes étant plus facilement désignées comme celles qui peuvent un peu plus sacrifier leur salaire en cas d'arbitrage dans un couple. Le temps partiel, choisi ou subi, qui concerne aujourd'hui plus de 30 % des femmes, contribue de façon décisive à la spirale des inégalités professionnelles entre hommes et femmes : travaillant moins, les femmes à temps partiel gagnent moins, mais elles accèdent aussi moins aux postes de responsabilités (souvent considérés comme exigeant une présence à temps complet), sont cantonnées dans certains postes, ont des retraites moins élevées...

Dès lors, le discours qui, en France, mais aussi en Allemagne, comme dans beaucoup d'autres pays, consiste à promouvoir le temps partiel comme la solution privilégiée pour améliorer la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ne signifie rien d'autre que l'acceptation du fait que les activités

familiales doivent être principalement assurées par les femmes, au détriment de leur carrière. C'est la raison pour laquelle la réduction de la norme de travail à temps complet pour tous, hommes et femmes, constitue une voie bien plus propice à l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Comme on le verra ci-après, les lois Aubry se sont d'ailleurs accompagnées d'une stabilisation du temps partiel ainsi que d'une « déprécarisation » de celui-ci : plus de femmes, proches de 35 heures, sont passées à temps plein, et plus d'hommes et de femmes ont pu, grâce à cette nouvelle norme, assumer concomitamment activités professionnelles et activités parentales.

Il n'en va pas de même en Allemagne où, pour un volume horaire travaillé globalement moins élevé qu'en France (selon Eurostat, le temps de travail effectif moyen en Allemagne est de 35,3 heures, contre 37,5 en France), on observe une majorité d'hommes travaillant à temps plein (pour des durées plus longues qu'en France, ce qui permet à certains d'affirmer que le temps de travail en Allemagne est plus élevé qu'en France) et un très grand nombre de femmes travaillant à temps partiel sur des temps très courts. Une telle configuration où l'emploi à temps partiel représente 27 % de l'emploi en Allemagne (contre 18 % en France) et sur des durées plus courtes (18 % des actifs occupés en Allemagne effectuent moins de 20 heures de travail hebdomadaires, contre 8 % en France) s'appuie sur et alimente une division sexuelle des rôles très marquée où le travail des mères continue à être plus mal accepté qu'en France et où la conciliation des vies professionnelles et familiales est encore trop peu organisée (faible prise en charge de la garde des enfants par l'État, rythmes scolaires où la cantine et l'école l'après-midi sont peu développés...), ce qui contraint encore la plupart des Allemandes à choisir entre avoir des enfants et travailler. La réduction collective du temps de travail, le resserrement des durées travaillées par les hommes et les femmes autour d'une durée du travail normale plus courte permettant la conciliation de leurs différents rôles par les deux sexes apparaissent donc particulièrement appropriés pour un pays attaché à faire avancer la cause des femmes et l'égalité professionnelle.

La nécessité de mettre les politiques du temps de travail au service de l'égalité hommes-femmes, et notamment de l'amélioration de la présence des femmes sur le marché du travail, doit être aussi complétée par une approche en termes de classes sociales. En effet, une approche fine des horaires de travail, individuels et conjugaux, réalisée par Laurent Lesnard à partir notamment de l'enquête de l'Insee « Emploi du temps », a mis en évidence un phénomène essentiel : la désynchronisation des horaires de travail touche beaucoup plus les couples les moins dotés en capital économique et réduit donc le temps et le lien familial des ménages les plus vulnérables économiquement. Les couples aux niveaux de diplôme et de revenus les plus faibles cumulent les horaires atypiques qui les empêchent de disposer, comme les couples les plus aisés, de plages de temps communes en famille et de loisirs, temple de la sociabilité familiale. Le travail de nuit, en début ou en fin de journée, ou du week-end contribue à saper la sociabilité conjugale et familiale et, indirectement, à conduire les femmes à s'arrêter de travailler plus probablement à la naissance d'un enfant, les horaires atypiques étant particulièrement contraignants pour la prise en charge de très jeunes enfants⁽⁷¹⁾.

Une très récente note de France Stratégie⁽⁷²⁾ confirme que le temps partiel constitue une piste de choix pour un certain nombre d'économistes, et sans doute une tentation pour les gouvernements actuels. Intitulé « Temps partiel : une réserve d'emplois », le texte revient sur l'idée que le développement du temps partiel permettrait un enrichissement de la croissance en emplois, comme cela est actuellement le cas – quoique avec des configurations différentes – en Allemagne, aux États-Unis ou au Royaume-Uni (très nombreux temps partiels courts souvent imposés) ou aux Pays-Bas, en Suède et au Danemark (nombreux temps partiels longs), pour conclure que cette réserve d'emplois est illusoire. La note rappelle à très juste titre que d'autres pays que la France ont opéré un choix en faveur d'une certaine forme de partage du travail, où les femmes travaillent majoritairement à temps partiel sur des temps partiels courts. Les critiques portées depuis le début des années 2000 à l'endroit de la réduction du temps de travail, qui mettent au cœur de leurs reproches l'idée qu'on pourrait partager le travail, visent en fait la seule réduction collective. Elles sont en revanche très enclines à promouvoir le travail à temps partiel ou les emplois de très courte durée qui font diminuer le taux de chômage et permettent de présenter des taux d'emploi élevés, une seule heure d'emploi valant autant qu'un emploi de 35 heures.

« Avec le développement du salariat, la définition du temps de travail devient une question cruciale dans la mesure où elle détermine l'ampleur de l'effort qui peut être exigé du salarié en contrepartie du salaire. La législation est très tôt intervenue pour limiter le pouvoir de l'employeur en la matière⁽⁷³⁾ », écrit la juriste Évelyne Serverin. Depuis le xviii^e siècle, la lutte est permanente entre la volonté de limiter les durées maximales de travail visant à protéger la santé du salarié et les manières d'échapper à ce processus, en faisant intervenir des niveaux de décision moins contraignants, en adoptant des modes de décompte du temps différents, en considérant comme du temps de non-travail des temps gris, en prétextant que la mesure du temps de travail n'est plus possible ou appropriée. Dans cette lutte caractéristique du capitalisme, il s'agit de protéger non seulement la santé et la sécurité mais aussi la vie familiale et personnelle des salariés, de circonscrire le périmètre d'extension du travail, de libérer un temps nécessaire à l'expression des autres rôles des personnes (citoyen, parent, bénévole) et du temps pour soi...

C'est bien avec l'urgence et la nécessité de poursuivre la réduction collective du temps de travail que nous devons renouer. Pour cela, il nous faut d'abord rappeler pourquoi la réduction du temps de travail a toujours été synonyme d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés, dégonfler la baudruche idéologique qui a été construite pour remettre en cause les 35 heures et montrer pourquoi et comment nous devons continuer sur cette voie.

Deuxième partie

Pourquoi la réduction collective du temps de travail reste l'un des éléments
les plus prometteurs d'une sortie de crise

Chapitre 5

Une brève histoire du temps de travail

Tout au long des deux derniers siècles, l'histoire de la réduction du temps de travail s'est confondue avec celle de l'amélioration des conditions de vie des ouvriers, puis des salariés, avant d'être intégrée dans une approche plus macroéconomique où la création d'emplois devenait centrale.

La difficile naissance de la réglementation du temps de travail en France

Les premières enquêtes permettant d'avoir une idée des durées quotidiennes de travail en France sont celles du docteur Villermé et d'Eugène Buret, qui publient, en 1840, l'un, le *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*^[74], l'autre, *De la misère des classes laborieuses en France et en Angleterre*^[75].

Le premier texte est un rapport commandé à Louis-René Villermé par l'Académie des sciences morales en 1835, qui s'appuie sur un travail minutieux d'enquête dans les départements français où les ouvriers de la laine, du coton et de la soie sont particulièrement nombreux. Villermé rapporte de sa plongée dans la vie ouvrière un tableau effrayant des conditions de vie des ouvriers – hommes, femmes, mais également enfants. Il montre que 15 % des effectifs ouvriers sont des enfants, l'essentiel des embauches se faisant avant l'âge de 10 ans, et que la journée de travail avoisine les 14 heures, avec des pointes à 16 heures. Il emploie le terme de « torture » pour parler des jeunes Alsaciens : « Les forçats étaient à meilleure enseigne », écrit-il, mettant également en lumière les conditions exécrables de logement et d'alimentation, la malnutrition et la mortalité extrêmement élevée.

C'est pendant les mêmes années qu'Eugène Buret réalise son enquête sur la misère en France et en Angleterre où les durées du travail apparaissent également centrales dans la dégradation de l'état de santé des populations : « La dégradation de la race humaine chez les classes laborieuses qui vivent au sein des villes et qui sont employées par l'industrie est constatée avec une triste évidence », écrit-il, notant que « ce n'est pas une chose rare pour un tisserand à la main de passer au travail toute la nuit ou peu s'en faut » et que « de nombreuses maladies sont fréquemment produites par ce long travail et ce long séjour dans une cave humide... » Rétrospectivement, 1840 apparaît comme le moment où la durée du travail a été la plus élevée en France, en raison non seulement de durées journalières et hebdomadaires très élevées mais aussi de la suppression de nombreuses fêtes religieuses^[76].

Les propositions de Villermé, que l'on pourrait trouver peu révolutionnaires puisqu'elles consistent à limiter la durée journalière du travail des seuls enfants, se heurtent néanmoins à la farouche résistance des manufacturiers et de la pensée libérale. Pendant les débats consacrés à cette question à la Chambre, les arguments s'accumulent : l'Alsace, particulièrement visée par le rapport Villermé, ne serait qu'un cas particulier, soutiennent ceux qui s'opposent à toute réglementation. Il serait, d'autre part, contraire à l'autorité paternelle de limiter le temps de travail des enfants qui, par ailleurs, est hautement éducatif. Enfin, la mise en œuvre d'une loi serait une tyrannie : la réglementation du travail serait inconciliable avec la liberté de l'industrie. La production serait étouffée par le contrôle bureaucratique, or, comme le soutenait déjà Gay-Lussac : « L'établissement est un sanctuaire qui doit être aussi sacré que la maison paternelle et qui ne peut être violé que dans des circonstances extraordinaires [...]. Dès lors, la loi ne peut être impérative, elle ne peut qu'employer l'exhortation et faire appel aux sentiments généreux. Si le gouvernement s'ingérait dans les établissements particuliers ce serait un début de saint-simonisme ou de phalanstérisme^[77]. »

La loi votée en 1841, considérée comme la première intervention de l'État dans les relations de travail et comme l'acte fondateur du droit du travail, dispose que les enfants ne peuvent être embauchés avant 8 ans (et non 10 ou 12 comme il en avait été question) et qu'entre 8 et 12 ans, le travail effectif ne peut être supérieur à 8 heures, divisées par un repos. Le travail ne peut avoir lieu qu'entre 5 heures du matin et 9 heures du soir... Cette loi, qui ne s'adresse qu'aux entreprises de plus de vingt salariés, sera peu appliquée, notamment en raison du choix, pour veiller à son respect, de personnes proches des

propriétaires de manufactures. Il faudra attendre – la parenthèse de 1848 étant vite refermée – 1874 puis 1892 pour que le temps de travail des filles mineures et des femmes fasse à son tour l'objet d'une limitation, puis 1900 pour que la condition salariée elle-même soit reconnue comme devant faire l'objet d'une protection. La loi de 1900 concerne en effet l'ensemble des salariés et l'idée est désormais établie que la situation de salarié passe notamment par une limitation du temps de travail visant spécifiquement à protéger la santé du travailleur.

Buret a particulièrement bien mis en évidence le processus délétère auquel l'industrialisation a conduit dans la première moitié du xix^e siècle : le travail étant considéré comme une marchandise, la compétition entre employeurs pour obtenir les ouvriers au plus bas coût et entre ouvriers pour obtenir du travail conduit à une baisse inexorable des salaires et à un allongement considérable des durées de travail, qu'il s'agisse des manufactures ou du travail à domicile. Ni l'État ni les regroupements ouvriers n'étant autorisés à intervenir dans la relation de travail, régie exclusivement par le Code Civil^[78], rien ne peut dès lors empêcher une dégradation accélérée des conditions de travail et de vie. Il faudra vaincre les résistances libérales et patronales à l'idée même d'intervention de l'État dans la relation de travail pour que les choses puissent changer. Villermé lui-même, dans la conclusion de son rapport, ne proposait d'ailleurs que du bout des lèvres un règlement d'administration publique, en appelant bien plutôt à la bienveillance des employeurs. Quant à Buret, il voit dans la représentation que les économistes anglais (Ricardo) et français (Say) se font du travail – le travail marchandise – la véritable cause des maux.

La loi de 1900, qui concerne donc tous les salariés, définit un encadrement général de la durée du travail : la durée journalière normale est désormais fixée à 11 heures. En 1906, une journée de repos hebdomadaire est instituée. En 1919, faisant droit à la revendication syndicale de la journée de 8 heures, l'Assemblée nationale vote une loi limitant la journée à 8 heures de travail. Cette limitation est couplée avec la fixation du dimanche comme journée hebdomadaire de repos. On considère que c'est la première loi réglementant le temps de travail à être vraiment appliquée, même si les nombreuses heures supplémentaires autorisées jusqu'en 1935 n'ont rendu la réduction effective qu'à cette date. L'article 6 dispose que « la durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine ».

En 1848, puis au début du xx^e siècle, les revendications en faveur de la réduction du temps de travail avaient un objectif exclusivement social, comme le met bien en évidence l'exposé des motifs du décret du 2 mars 1848 élaboré par la Commission du Luxembourg : « Considérant qu'un travail manuel trop prolongé non seulement ruine la santé du travailleur, mais encore, en l'empêchant de cultiver son intelligence, porte atteinte à la dignité de l'homme. » Dans les années 1930, les débats préalables à la réduction de la durée du travail à 40 heures laissent en revanche aussi la place à des considérations économiques et à de vives discussions sur la capacité de la réduction du temps de travail à constituer un instrument efficace de lutte contre le chômage.

Après les accords de Matignon du 7 juin 1936, les lois promulguées le 21 juin fixent la semaine de travail à 40 heures et le nombre de jours de congés payés à 15. Le ministre socialiste de l'Économie nationale, Charles Spinasse, résume ainsi l'esprit de la loi : « La loi de 40 heures a eu sans doute pour objet de rendre à des hommes diminués par le chômage la sécurité matérielle et la dignité morale que donne le travail. Mais elle s'est inspirée aussi d'une autre idée qui me semble plus riche encore de développements et de conséquences : faire bénéficier les travailleurs des progrès des sciences et de la technique ; mettre la machine à leur service alors qu'ils étaient asservis à elle ; leur assurer ainsi toujours plus largement, à côté de la vie de travail, qui nécessairement comporte discipline et contrainte, une vie de loisir, c'est-à-dire une vie de liberté, d'art, de culture, une vie plus humaine et plus belle^[79]. »

La réduction du temps de travail apparaît ainsi fondamentalement portée par un objectif d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés et par l'idée que ces derniers ont droit à la juste redistribution des gains de productivité acquis en grande partie grâce à eux. Mis en cause parce que la loi sur les 40 heures aurait freiné la préparation de la guerre, Léon Blum déclarera : « La loi de 40 heures

avait et a encore à mes yeux cette importance toute-puissante qu'elle représentait, dans le progrès de la civilisation, cette attribution, aux travailleurs, du dividende. Elle représentait des arrhes, un premier profit que les travailleurs pouvaient toucher, qu'ils pouvaient percevoir comme leur part légitime dans un mouvement de la civilisation et du progrès qui appartient à tous les hommes. Voilà le sens profond de la loi de 40 heures, ou plutôt le sens profond de mon attachement pour elle^[80]. »

Le gouvernement de Guy Mollet fait voter en mars 1956 une loi accordant une troisième semaine de congés payés aux salariés. En mai 1968, les accords de Grenelle prévoient une réduction progressive du temps de travail hebdomadaire maximal de 48 à 40 heures ; l'Assemblée nationale adopte une proposition de loi instaurant une quatrième semaine de congés payés. Au lendemain de la victoire de la gauche aux élections de 1981, c'est dans une optique de partage du travail que le gouvernement de Pierre Mauroy fait de la réduction du temps de travail (RTT) un objectif prioritaire de la politique de l'emploi, visant à réduire la durée légale à 35 heures à l'horizon 1985. Sa démarche est d'inciter à la négociation interprofessionnelle et de branche, puis de légiférer ensuite en fonction des résultats. Un protocole d'accord est signé par le CNPF et les confédérations syndicales (à l'exception de la CGT) proposant de réduire la durée légale hebdomadaire à 39 heures et d'octroyer une cinquième semaine de congés payés. Mais, face à l'enlisement des négociations de branche, c'est par ordonnance, le 13 janvier 1982, que la durée légale est abaissée à 39 heures hebdomadaires et que la cinquième semaine de congés est accordée. Cette ordonnance prévoit également la possibilité de négocier, au niveau de la branche et de l'entreprise, des formes d'aménagement du temps de travail dérogeant à la loi en matière de durée du travail.

Une diminution très forte du temps de travail dans tous les pays développés

Selon Marchand et Thélot^[81], le temps de travail annuel est passé en France, de 3 000 heures en 1830 (avec un maximum autour de 3 040 heures vers les années 1840) à environ 1 600 heures en 1996, soit une diminution de près de moitié. Plus récemment, une importante étude de l'Insee^[82] a montré que tous les pays développés avaient vu leur temps de travail réduit depuis les années 1950 : « En près de soixante ans, la durée du travail a baissé d'environ 25 % sur un panel de dix pays ayant un PIB par habitant parmi les plus élevés [...]. En 2007, la durée moyenne est de 1 620 heures par an dans les dix pays observés. » Plusieurs facteurs ont contribué à cette baisse : la salarisation des économies tout d'abord, la diminution de la durée hebdomadaire collective et l'augmentation du nombre de jours de congés ensuite, le développement du travail à temps partiel enfin.

Ces évolutions recouvrent néanmoins une grande diversité : si la plupart des pays européens les plus riches ont connu une importante réduction de la durée du travail, celle-ci a été bien moindre aux États-Unis et au Japon. Par ailleurs, un même temps de travail peut recouvrir des formes extrêmement différentes, comme le montre la comparaison de la répartition de la durée du travail en France et en Allemagne. En termes de temps de travail à temps complet, les Allemands travaillent plus longtemps que les Français (la durée moyenne effective du travail à temps complet est un peu plus élevée que celle des Français). Mais comme le travail à temps partiel – on l'a vu dans le chapitre précédent – est plus répandu en Allemagne qu'en France si l'on prend en considération l'ensemble des travailleurs, à temps partiel et à temps complet, alors, avec une moyenne de 37,7 heures de travail par semaine, les Français travaillent plus que les Allemands (35,3 heures) – mais aussi que les Italiens (36,9 heures), les Néerlandais (30 heures) ou encore les Britanniques (36,5 heures), et que la moyenne européenne (37,2 heures).

Par ailleurs, il ne faut pas interpréter la forte diminution du temps de travail de ces trente dernières années comme la manifestation d'une considérable extension du temps libre. D'abord, même si le temps professionnel de l'ensemble de la population française a diminué entre 1986 et 1999, cette situation s'explique non pas par une augmentation du temps de loisirs de chacun mais principalement par la baisse du nombre de personnes en emploi, donc notamment par l'augmentation du nombre de chômeurs ou d'inactifs. Le terme de loisirs ou de temps libre (de travail) est trompeur : il recouvre dans ce cas une grande partie d'inactivité forcée. Si la durée des loisirs a augmenté, c'est principalement chez les sans-diplôme et les titulaires de bas revenus.

Parallèlement, le temps de travail des salariés à temps complet a augmenté, surtout celui des cadres et professions intermédiaires. Finalement, « le gradient de la durée des loisirs en fonction de la position dans la stratification sociale s'est inversé : les milieux favorisés bénéficiaient de plus de loisirs que les milieux populaires en 1974 ; c'est le contraire en 1998 ». Entre 1986 et 1999, la durée des loisirs a augmenté de 10 heures, soit presque de moitié, chez les sans-diplôme ou détenteurs du seul certificat d'études primaires. Une même progression de 10 heures en vingt-quatre ans s'observe parmi les titulaires de bas revenus. Le temps libre progresse beaucoup plus lentement dans les strates supérieures et chez les personnes du quartile supérieur de revenu. Contrairement aux pronostics de Joffre Dumazedier publiés dans son fameux ouvrage *Vers une civilisation du loisir*, concluent Chenu et Herpin, « on n'assiste donc pas à une extension générale du temps de loisirs mais à un déplacement de la charge de travail vers les catégories sociales les plus qualifiées^{83} ».

Enfin, le temps de travail s'est fragmenté, en raison notamment de la possibilité – ouverte en 1982 par l'ordonnance abaissant la durée du travail à 39 heures – de négocier, au niveau de la branche et de l'entreprise, des formes d'aménagement du temps de travail dérogeant à la loi en matière de durée du travail, mais aussi de la multiplication des incitations au travail à temps partiel, du fait notamment des exonérations fiscales, devenues un véritable mode de gestion de la main-d'œuvre dans certaines entreprises. Depuis trente ans, la proportion de salariés connaissant des journées de travail standard a baissé et la flexibilité des horaires s'est accrue ainsi que la fréquence des horaires de travail atypiques. La semaine standard, déterminée par le fait d'avoir des horaires réguliers diurnes et une durée du travail proche de la moyenne ne concernerait plus, selon l'enquête « Emploi du temps », que 32 % des actifs occupés à temps plein^{84}. Une enquête récente de la Dares a montré que près de deux salariés sur trois travaillaient sur des horaires atypiques^{85}.

Il y a finalement de nombreuses manières de raconter l'évolution du temps de travail dans les cinquante dernières années : on peut y voir une forte diminution, permise à l'époque par les énormes gains de productivité, mais qui rendrait désormais les pays à faible durée moyenne de travail moins compétitifs par rapport aux pays émergents ou aux pays ayant conservé, comme les États-Unis, une plus longue durée de travail. C'est le discours tenu par la plupart des économistes orthodoxes, tel Olivier Blanchard, l'ancien chef économiste du FMI, qui dénonce depuis de longues années la « préférence française pour le loisir » et pense, comme ses collègues économistes de l'OCDE, que la seule voie de sortie passe par une augmentation du temps de travail.

On peut aussi considérer que ces énormes gains de productivité (la productivité horaire du travail aurait été multipliée par 28 entre 1930 et la fin des années 1990) n'ont pas été suffisamment transformés en réduction du temps de travail dans les années 1970 à 1980, et ont donc conduit à la formation d'un très important volant de chômage dont le niveau élevé a ensuite pesé sur les conditions de travail et l'évolution des revenus des travailleurs. Les chiffres de l'évolution de la valeur ajoutée depuis les années 1960 viennent plutôt à l'appui de cette dernière thèse comme nous l'avons rappelé dans les chapitres précédents.

Chapitre 6

La véritable histoire des 35 heures

Après le passage à 39 heures « sans réduction de salaire » et la cinquième semaine de congés payés en 1982, la durée du travail en France connaît peu d'évolution. Le taux de chômage augmente inexorablement jusqu'en 1993 où il dépasse les 10 %, et atteint un acmé en 1997 avec 10,3 %... Avec le changement de majorité à l'Assemblée, une nouvelle politique de l'emploi se met en place, dont un pan important consiste en allègements de cotisations sociales sur les plus bas salaires, mais le débat sur le temps de travail est également relancé.

De la loi de Robien aux lois Aubry

Le thème de la réduction du temps de travail (RTT) hantait déjà les années 1970. La CFDT en avait fait l'un de ses chevaux de bataille : en décembre 1976, Edmond Maire, secrétaire général de la CFDT, avait demandé l'ouverture des négociations sur une réduction massive de la durée du travail en vue d'assurer le plein-emploi. La négociation interprofessionnelle de 1978, qui mettait en son cœur le possible échange flexibilité contre RTT, sera un échec. En 1984, le rapport Join-Lambert relance l'idée d'une négociation décentralisée dans les entreprises sur la question de la RTT.

Fin 1993, le débat rebondit très fortement : c'est d'abord Antoine Riboud, le patron de BSN-Danone, puis un jeune consultant d'Arthur Andersen, Pierre Larroustou, qui plaident pour la semaine de 4 jours. Cette proposition rencontre un écho inattendu : au cours de la discussion sur la loi quinquennale sur l'emploi, un amendement sur la semaine de 32 heures, soutenu par un député de la majorité de droite, Jean-Yves Chamard, est rejeté à la demande du gouvernement, mais réintroduit au Sénat, sous la signature de Gérard Larcher et Jean-Pierre Fourcade. Le nouvel amendement autorise les accords d'entreprise et prévoit, à titre expérimental, qu'une baisse d'au moins 15 % de la durée annuelle de travail des salariés et une baisse des salaires qui pourra être moindre donneront droit à un allègement des cotisations patronales de 40 % la première année et de 30 % les deux suivantes en contrepartie de l'emploi de 10 % de salariés supplémentaires pendant trois ans. C'est aussi en 1993 que l'OFCE publie une estimation du nombre d'emplois qui pourraient être potentiellement créés par la RTT si l'on passait à la semaine de 35 heures sur quatre jours : il s'agit d'une fourchette allant de 1,8 à 2,5 millions.

S'ouvre alors une période où un consensus de droite et de gauche semble pouvoir s'amorcer autour d'un objectif de réduction forte du temps de travail accompagnée par des créations d'emplois, aidée par des aides publiques et conditionnée par une réorganisation du travail au sein des entreprises. Le principe d'une réduction légale du temps de travail à 32 heures en contrepartie de l'annualisation du décompte, donc d'une baisse du nombre des heures supplémentaires et d'une aide de l'État à l'embauche et au maintien des salaires est débattu, et adopté par le Congrès de la CFDT. Le 31 octobre 1995, un accord interprofessionnel qui articule réduction et aménagement du temps de travail et renvoie à des négociations de branche est signé par les organisations patronales, et par la CFDT, FO et la CGC. Les premiers résultats de celle-ci sont limités. En juin 1996, la loi tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail, dite loi de Robien, met en place un dispositif d'aides très incitatif et entraîne une vague importante d'accords d'entreprises.

La loi de Robien institue un système d'aide aux entreprises réalisant une réduction collective du temps de travail pour créer de l'emploi. La convention entre l'entreprise et l'État doit être précédée d'un accord entre les partenaires sociaux au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche. Le principe est que l'entreprise instituant une réduction du temps de travail de tout ou partie de ses salariés à hauteur de 10 % bénéficie d'un allègement de ses cotisations sociales de 40 % la première année et de 30 % les six années suivantes ; si la réduction est de 15 %, celle des cotisations est alors de 50 % la première année (soit 10 % du salaire brut) puis de 40 % les six suivantes. Dans le volet offensif, l'obtention de l'allègement est conditionnée à l'augmentation des effectifs de l'entreprise de 10 % en cas de réduction du temps de travail de 10 % et de 15 % lorsque le temps de travail est réduit de 15 %. Pendant les deux années d'application de la loi, 3 000 conventions ont été signées, concernant 280 000 salariés et créant ou

maintenant 33 000 emplois. Les bilans de la loi montrent de surcroît une perception positive des salariés, très dépendante de l'évolution des conditions de travail.

Selon un rapport du Sénat^[86], « une première évaluation de la loi de Robien réalisée à la demande de la Commission des finances de l'Assemblée nationale a pu estimer qu'«il était rare que des dispositifs d'aide à l'emploi rencontrent un accueil aussi favorable d'entreprises qui vont de la très petite entreprise à de grands groupes, et de l'industrie manufacturière à des sociétés de services très pointues», les dispositions de la loi pouvant par ailleurs concerner aussi bien les personnels «productifs» que les administratifs, les ouvriers, que les cadres ». Ce rapport constate que la mise en place d'accords de Robien a généralement favorisé le dialogue social au sein des entreprises et que beaucoup d'entre elles semblent les avoir utilisés pour réorganiser les modes de production. Il observe, en particulier, que dans les utilisations offensives de la loi, les embauches ont permis de reconfigurer l'emploi et les compétences de l'entreprise, en rajeunissant, en enrichissant de compétences nouvelles ou en diminuant le poids relatif des « administratifs » par rapport aux « productifs ».

La principale critique faite à la loi de Robien (et que reprend par exemple Martine Aubry à son compte dans sa défense de la loi sur les 35 heures^[87]) est qu'elle reposait exclusivement sur le volontariat des entreprises. Et que de ce fait, les effectifs concernés risquaient d'être trop faibles pour faire reculer significativement le chômage^[88]. Lors du changement de majorité, en 1997, lorsque Lionel Jospin devient Premier ministre, le programme porté par son équipe prévoit la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, ainsi présentée dans le programme du Parti socialiste : « Aujourd'hui, la machine permet des gains énormes de productivité, dont l'Homme doit bénéficier. Nous proposons de ramener progressivement la durée légale du temps de travail de 39 heures à 35 heures, sans diminution de salaire. Cela se fera par la négociation entre partenaires sociaux, l'État ayant pour rôle de donner le cap et de fixer le calendrier. Une loi-cadre, qui aura également pour objet de lutter contre les horaires abusifs et les heures supplémentaires, donnera l'impulsion à ce mouvement historique. » Le 10 octobre 1997, à la fin de la Conférence sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, Lionel Jospin annonce qu'il y aura dès janvier 1998 une loi-cadre fixant la durée du travail à 35 heures à partir de l'an 2000. Jean Gandois, très en colère parce qu'il souhaitait que la loi soit simplement incitative, clame que « l'idéologie a triomphé de la raison » et démissionne en indiquant que le CNPF a désormais besoin d'un « tueur ».

En janvier 1998, quelques jours après le dépôt du projet de loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, un quatre pages de la Dares est consacré aux effets emplois attendus d'une mise en place de la RTT. La note est le résumé d'une étude réalisée par la Banque de France et l'OFCE. Elle met en évidence que sous certaines conditions – modération salariale, gains de productivité à hauteur d'un tiers de la réduction et réorganisations suffisantes, en plus de l'aide de l'État – le nombre de créations d'emplois pourrait atteindre 700 000 au bout de trois ans. Le plan de financement global de la RTT sera très proche de ce dernier scénario : le coût engendré par la RTT doit être couvert pour un tiers par les gains de productivité, pour un tiers par l'aide de l'État et pour un tiers par la modération salariale. Le 13 juin 1998, la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail est promulguée.

L'article 1 indique que la durée légale est fixée à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de plus de vingt salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. L'article 2 appelle les organisations syndicales et patronales à négocier les modalités concrètes de réduction du temps de travail. L'article 3 indique que les entreprises qui réduiront le temps de travail avant les échéances fixées pourront obtenir une aide financière de l'État et précise que la réduction du temps de travail devra être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au niveau de la nouvelle durée légale.

Précision essentielle : l'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un *mode constant de décompte* des éléments de l'horaire collectif (c'est-à-dire en ne changeant pas le statut des pauses, du temps de déjeuner...). La réduction de la durée doit en effet être forte et avoir lieu en une seule fois afin d'éviter que la baisse de la durée de travail ne soit compensée par des gains de productivité tels qu'ils éviteraient de recourir à la création d'emplois. L'entreprise doit s'engager à ce que ces embauches correspondent à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail. Si elle réduit de 15 % la durée du

travail et s'engage à procéder à des embauches correspondant à 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée. La question des modalités de mise en œuvre – heures supplémentaires, temps de travail des cadres, modulation, temps partiel, Smic – est renvoyée au vote d'une seconde loi qui devra s'inspirer du contenu des négociations collectives de branche et d'entreprise intervenues entre-temps. En effet, la loi définissant ces modalités ne sera établie qu'après la réalisation, au second semestre 1999, d'un bilan des négociations menées dans les branches et les entreprises et dont elle devra tenir compte.

La principale innovation introduite par la première loi Aubry est de permettre aux entreprises de moins de cinquante salariés de bénéficier de l'aide incitative par accès direct, c'est-à-dire en appliquant directement un accord de RTT signé au niveau de la branche, et prévoyant le recours à cette aide. Parmi les entreprises passées à 35 heures avec le bénéfice de l'aide « Aubry I », une sur cinq a suivi cette procédure. Par ailleurs, le processus du mandatement, introduit par l'accord national interprofessionnel de 1995, a été encouragé par cette première loi : en l'absence d'un délégué syndical dans une entreprise, ce dispositif permet qu'un salarié de l'entreprise, « mandaté » par une organisation syndicale représentative au plan national, puisse négocier et signer un accord. Cette pratique s'est largement diffusée puisque, avant 2000, sept accords de réduction du temps de travail sur dix – toutes tailles d'entreprises confondues – ont été négociés par un salarié mandaté.

Entre la première loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et la deuxième loi relative à la réduction négociée du temps de travail, promulguée le 19 janvier 2000, de nombreux accords sont signés. La loi Aubry II est censée s'en inspirer. Elle confirme la norme de travail fixée en 1998 – une durée légale de 1 600 heures par an – mais change son mode de calcul. En effet, la réduction du temps de travail ne s'applique plus à *mode de décompte du temps de travail constant* : il est donc possible de sortir du temps de travail effectif des pauses ou des temps de déplacement ou d'habillage qui étaient auparavant comptabilisés, ce qui diminue d'autant l'ampleur de la réduction du temps de travail. Auditionnée par la Commission d'enquête de l'Assemblée sur l'impact économique, financier, social et sociétal de la réduction du temps de travail, la directrice de la direction « Droit du travail » de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) indique d'ailleurs : « Nous avons négocié sur la définition du temps de travail effectif, afin d'écarter au maximum les temps improductifs dans la comptabilisation des 35 heures. » Par ailleurs, la deuxième loi Aubry ne conditionne plus les aides à l'obligation de créer des emplois : l'allègement structurel de cotisations sociales est accordé à toutes les entreprises dont la durée collective est au plus de 35 heures et qui, certes, ont signé un accord faisant référence à des créations ou des préservations d'emplois mais sans que rien de plus précis ne soit exigé. Dès lors, le processus a toutes les chances d'être considérablement moins créateur d'emplois.

Avec la loi de Robien comme avec la première loi sur les 35 heures, l'entreprise n'avait pas d'exonération si elle ne créait pas un minimum d'emplois. Hélas, avec la deuxième loi sur les 35 heures, on donnait chaque année 70 milliards de francs d'exonération mais on ne demandait aux entreprises aucune contrepartie en emplois !

Créations d'emplois exigées pour bénéficier des exonérations

Loi de Robien	10 % d'emplois en CDI
Première loi Aubry	6 % d'emplois en CDI
Deuxième loi Aubry	0 %

Quand le contenu de la deuxième loi a été rendu public en juin 1999, nombreux ont été ceux qui ont tiré la sonnette d'alarme : l'OFCE, l'institut d'économie de Sciences Po, a publié une étude assez critique (« Une réduction réduite ») et, à l'université d'été du PS, fin août, l'atelier consacré aux 35 heures a été assez houleux. Beaucoup de militants ne comprenaient pas qu'on donne autant d'heures supplémentaires,

autant de flexibilité, autant d'exonérations.

Quelques semaines après ces universités d'été, constatant que ni les experts de l'OFCE, ni les militants et élus de terrain n'étaient écoutés, un groupe de citoyens lançait un appel sur un point qui lui paraissait vraiment essentiel : « On va donner chaque année plus de 70 milliards de francs d'exonération sans aucune contrepartie en emploi. C'est incroyable. S'il n'y a pas de création d'emplois, il n'y a pas de surcoût. Alors pourquoi donner des exonérations ? Une entreprise qui créerait des emplois va être désavantagée par rapport à celle qui bénéficiera des exonérations sans en créer aucun. Mettre des milliards d'exonérations sans contrepartie, c'est ahurissant ! »

Très vite, l'appel a recueilli un grand nombre de soutiens importants^{89} : Marie-Claire Mendès France, la veuve de Pierre Mendès France, Stéphane Hessel, le président de la Commission sociale des Évêques de France, l'Union des familles laïques, Christophe Aguiton de la LCR, le président de la CFE-CGC, le SNJ, la FSU, un grand nombre de fédérations de FO, de la CFDT et de la CFTC... On avait rarement vu un tel œcuménisme sur un sujet social : tous ceux qui avaient réfléchi à la question du temps de travail pensaient qu'il serait dramatique qu'il n'y ait aucune incitation à la création d'emplois dans la loi qui allait concerner la majorité des salariés. Hélas, le gouvernement n'acceptera pas d'amender la loi.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Rappelons que les entreprises n'étaient en aucune manière obligées de réduire le temps de travail à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an, mais y étaient seulement incitées financièrement : le risque que prenaient celles qui restaient à plus de 35 heures était seulement de devoir payer les heures au-delà de 35 heures comme des « heures supplémentaires ». La durée légale constitue en effet seulement le seuil de déclenchement de certaines garanties : au-delà, le paiement des heures supplémentaires, en deçà, le chômage partiel. Elle sert de norme de référence pour le temps partiel. La durée légale n'est pas non plus un minimum, ni un maximum. Elle peut être dépassée. Les heures supplémentaires ne sont autorisées que dans la limite de la durée maximale hebdomadaire de travail et sont soumises à un contingent annuel légal fixé à 130 heures par salarié, maintenu à ce niveau par la seconde loi Aubry. À partir d'un certain nombre d'heures supplémentaires – contingent légal –, un repos compensateur obligatoire doit être accordé aux salariés.

La loi Aubry II, mettant en place la baisse de la durée légale, créait aussi une garantie mensuelle minimale destinée à maintenir la rémunération des salariés au smic horaire passant de 39 à 35 heures. Le processus de RTT ouvrait par ailleurs une grande palette d'organisations du travail permettant aux entreprises une plus grande flexibilité dans la gestion de leur main-d'œuvre, notamment la modulation, le compte épargne-temps et le forfait jours.

Les formes de flexibilité permises par les lois Aubry

La modulation de l'horaire collectif de travail, introduite par l'ordonnance de 1982, permet de faire varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année, sans devoir rémunérer les heures supplémentaires, dès lors qu'elles ne dépassent pas la durée légale en moyenne sur l'année et que les maxima quotidiens et hebdomadaires sont respectés. Elle doit être mise en place soit par accord de branche étendu, soit par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les jours de repos, s'ajoutant aux congés payés légaux et accordés aux salariés par des accords collectifs en contrepartie de semaines de travail de plus de 35 heures, sont crédités sur un compte épargne-temps.

La loi Aubry II a créé trois catégories juridiques de cadres salariés pour l'application de la réduction du temps de travail, les cadres dirigeants qui n'y sont pas soumis, les cadres intégrés à une équipe qui sont soumis au régime collectif et les cadres travaillant individuellement sans que leurs horaires soient contrôlés. Leur employeur peut conclure avec ces derniers un contrat de travail fixant leur rémunération au forfait à la journée, à la semaine ou au mois et non plus à l'heure de travail, ce qui les prive du paiement des heures supplémentaires. Un accord collectif doit limiter le nombre annuel de jours d'emplois de ces cadres sans dépasser le maximum légal de 217 jours de travail par an.

Le jeu d'acteurs a été décisif dans la mise en œuvre de la RTT : comme Askenazy et Bloch-London l'ont rappelé^{90}, Ernest-Antoine Seillière ayant remplacé Jean Gandois, le Medef succède au CNPF en 1998 et se lance dans une stratégie d'opposition aux 35 heures, son argument principal étant que, contrairement à la

loi de Robien, les 35 heures ne sont plus un choix, mais sont devenues une obligation pour l'ensemble des entreprises : « Après s'être opposé à la RTT lors de la conférence d'octobre 1997, le Medef, écrivent les deux auteurs, a misé sur l'échec de la phase incitative de la première loi Aubry. Son objectif était d'amener le gouvernement, face au constat que la grande majorité des entreprises n'avaient pas entamé de négociations sur les 35 heures, à renoncer ou à atténuer la seconde phase du processus. »

Dès juillet 1998, à l'instar de l'Union des industries métallurgiques et minières, plusieurs syndicats patronaux de branche ont négocié des accords dont certaines dispositions visaient clairement à limiter l'effectivité de la RTT. Ils ont d'abord cherché à minimiser l'ampleur effective de celle-ci en excluant du temps de travail effectif des temps de pause, d'habillage et une partie du temps de formation, mais aussi en limitant le surcoût grâce à l'accroissement du contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà du maximum légal et enfin en réduisant le nombre de cadres concernés par la RTT. Un certain nombre de grandes entreprises ont alors suivi cette voie en signant des accords qui développaient la flexibilité du temps de travail tout en limitant sa réduction et les embauches. À la veille de la seconde loi, 122 branches couvrant près de 10 millions de salariés avaient signé un accord de RTT. D'un côté, cela apparaissait comme un succès pour le gouvernement, qui pouvait s'enorgueillir d'un développement intense de la négociation. Mais d'un autre côté, la logique de plusieurs de ces accords de branche et de grandes entreprises visait clairement à éviter aux entreprises de s'inscrire dans le dispositif d'aide incitative, de manière à éviter des embauches dont les conditions d'ampleur effective de la RTT et d'emploi étaient considérées comme trop rigides, afin de peser ainsi sur le contenu de la seconde loi. En effet, la réduction du temps de travail se faisait *a minima* sans respecter les exigences nécessaires pour bénéficier des aides.

Enfin, la seconde loi a entériné la possibilité de négocier par accord collectif un forfait en jours travaillés, fixant un plafond légal à 217 jours pour les cadres jouissant d'une réelle autonomie dans leur travail sous réserve que l'accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition d'un syndicat majoritaire. Ce forfait implique la suppression des maxims horaires quotidiens (10 heures) et hebdomadaires (48 heures). Seule demeure alors l'obligation fixée par la directive européenne sur le temps de travail de bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un jour hebdomadaire.

Tout ceci explique pourquoi la seconde loi a été beaucoup moins créatrice d'emplois que la première et pourquoi, finalement, le temps de travail des salariés français n'a pas été réduit autant que l'on aurait pu, ou dû, s'y attendre : si, pour les entreprises ayant réduit leur durée dans le cadre de l'aide incitative de la loi Aubry I, la baisse effective de la durée est estimée à environ 10 %, elle est bien moindre dans celles qui ont réduit leur durée sans aide incitative. En 2003, l'Insee estimait qu'entre 1995 et 2001, la durée de travail hebdomadaire des salariés travaillant à temps plein et sur des horaires réguliers était passée de 41 h 10 à 39 h 50, c'est-à-dire avait diminué d'1 h 20 seulement. Et en 2007, la durée de travail à temps complet pour les salariés durant une semaine normale était de 39 heures et demie.

Chapitre 7

Le véritable bilan des 35 heures

C'est une véritable entreprise idéologique de désinformation qui a été engagée depuis la fin de l'année 2002 au sujet du bilan de la réduction du temps de travail. Que ce dernier soit contrasté, que le processus ait entraîné une grande diversité de conséquences très importantes à mettre en évidence, cela ne peut être évidemment nié. Mais au lieu d'une telle analyse s'est développée une guerre de positions, et tout particulièrement la construction d'un mythe : la chute de la maison France du fait des 35 heures – perte de compétitivité, dégradation de la valeur travail, asphyxie des entreprises... –, qu'il nous faut dégonfler si nous voulons dresser un portrait raisonnable de la situation. Alors même que les imprécations n'avaient pas cessé depuis 2003 – moment où un coup d'arrêt a été donné au processus de réduction du temps de travail –, un rapport de la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale^[91] consacré à l'impact économique, financier, social et sociétal de la réduction progressive du temps de travail en 2015 (appelé par la suite rapport Romagnan, du nom de la rapporteur) a enfin permis de tirer un bilan serein du processus.

Les 35 heures ont créé des emplois

Premier constat : la réduction du temps de travail a créé des emplois. Certes, beaucoup moins que si le processus avait été mené à son terme et que les critères retenus par la première loi Aubry avaient été maintenus tout au long de la période... On l'a vu, le fait de ne pas maintenir l'obligation de raisonner à mode de décompte du temps de travail constant et de ne plus subordonner les aides à la création d'emplois a brisé net la dynamique engagée. « On a coutume de dire que le passage de 39 heures à 35 heures a diminué la durée du travail de 10 % ; en réalité, cette baisse s'est limitée à 5 % », indiquait Éric Heyer lors de son audition devant la Commission de l'Assemblée nationale^[92]. Ceci résulte notamment du fait que seules 20 % des entreprises ont réduit leur temps de travail sous l'empire de la loi Aubry I (donc en entraînant le maximum de création d'emplois), puis 50 % sous la loi Aubry II, et que 30 % ne l'ont pas réduit. À cela s'ajoutent les gains de productivité plus forts que prévus et le surcroît de flexibilité permis par la modulation. De ce fait, la réduction du temps de travail a été finalement limitée.

La plupart des analyses officielles, reprises par le rapport Romagnan, indiquent qu'entre 350 000 et 500 000 emplois ont été créés. Mieux, les années 1997-2001 sont celles pendant lesquelles la France a créé le plus d'emplois (2 millions), comme le souligne Michel Husson : « Sur l'ensemble du siècle, on ne trouve aucune période aussi courte associée à une telle progression de l'emploi ; sur les 2,7 millions d'emplois créés depuis 1978, les deux tiers (64 %) l'ont été sur la période 1997-2001^[93]. » Les effets de la conjoncture (retour de la croissance) et des différentes politiques de l'emploi mobilisées au même moment (allègements de cotisations sociales sur les bas salaires préexistants, incitations issues de la loi de Robien et Aubry I, emplois-jeunes...) ne sont pas faciles à démêler. Mais, contrairement aux économistes farouchement opposés à la RTT qui trouvent absurde l'idée même de partage d'un volume de travail et soutiennent que la RTT n'a créé aucun emploi, on défendra ici l'idée qu'il y a bien à tout moment dans un pays un nombre d'heures de travail qui peuvent être réparties de façon extrêmement différentes, les modalités de distribution tenant certes à des considérations purement économiques (rôle des incitations financières), mais aussi à bien d'autres, par exemple culturelles (les normes concernant les heures réservées au travail, au repos, à la vie sociale...), de genre (le type de division des rôles dans la famille), politiques et sociales (le rôle de la législation, l'existence de différences selon les CSP...).

Loin de nier l'existence de nombreuses créations d'emplois dues au processus de RTT, certains chercheurs n'hésitent pas au contraire à établir un lien entre le processus de RTT et ces 2 millions d'emplois créés, en insistant à la fois sur les effets boule de neige de ce process (rentrée de cotisations sociales et d'impôts qui ont relancé la machine économique et l'activité, entretenant une dynamique très keynésienne) et sur la reprise de confiance, voire l'euphorie qui semble avoir saisi la société française au début des années 2000, et dont témoigne magistralement le baby-boom (dans lequel le journaliste Pierre Georges n'a pas hésité à voir la conséquence directe de la RTT – ce dont les auteurs de ces lignes sont convaincus).

La RTT n'a en rien « plombé la compétitivité de la France »

Cette politique a-t-elle été, comme on l'entend dire souvent, excessivement coûteuse, a-t-elle mis la France à genoux ? Ceux qui le soutiennent mélangent le plus souvent les coûts de la politique d'allègements généraux de cotisations sociales sur les bas salaires (mise notamment en place en France dès 1993 sous le gouvernement d'Édouard Balladur) et ceux de la RTT. Certes, l'ensemble constitue un montant très élevé. Mais si l'on ne tient compte que des coûts imputables à la seule RTT, alors le bilan est beaucoup plus intéressant et, comme le soutient Éric Heyer, la RTT apparaît alors comme « l'une des mesures de politique d'emploi les moins coûteuses⁽⁹⁴⁾ ». Pourquoi ? Le coût des allègements de cotisations sociales imputables à la seule RTT s'élève à 12,5 milliards par an. Mais les créations d'emplois suscitées par celle-ci ont entraîné un surcroît de rentrées de cotisations sociales et fiscales respectivement de 4 milliards et 3,7 milliards d'euros ainsi qu'une diminution des prestations d'indemnisation chômage de 1,8 milliard d'euros, soit un coût net de 3 milliards d'euros pour 350 000 emplois (9 000 euros par emploi créé), ce qui fait de la RTT « la politique en faveur de l'emploi la plus efficace et la moins coûteuse qui ait été conduite depuis les années 1970⁽⁹⁵⁾ ». Soulignons de surcroît la supériorité d'un dispositif de réduction des cotisations sociales comprenant des contreparties obligatoires en matière d'emplois créés sur des mesures générales comme le CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) où les engagements des entreprises n'ont pas été tenus faute d'avoir été signés...

La RTT aurait-elle alors, comme le soutiennent ses détracteurs, plombé la compétitivité de la France ? Là encore les analyses prouvent le contraire. Éric Heyer explique que « l'augmentation du salaire horaire lié au passage aux 35 heures a été compensée par la modération salariale, une organisation temporelle plus flexible qui a permis l'amélioration de la productivité horaire du travail et la suppression du paiement d'heures supplémentaires ; et, enfin, l'aide de l'État, sous la forme de baisse des cotisations sociales, a amorti le choc⁽⁹⁶⁾ ». Les études de la Dares ont mis en évidence que « les trois quarts des salariés passés aux 35 heures avant 2000 ont été concernés par une modération salariale, tandis que la moitié de ceux qui y sont passés après 2000 travaillaient dans une entreprise où une telle modération était prévue, pour une durée moyenne de vingt-trois mois⁽⁹⁷⁾ ». Le directeur général de l'Insee lui-même indique que l'on « peut considérer que le coût salarial rapporté aux évolutions de la productivité est resté stable⁽⁹⁸⁾ ».

La RTT n'a certainement pas dégradé la valeur travail

La RTT a-t-elle entraîné une « dégradation de la valeur travail », les Français se sont-ils brutalement détachés du travail, comme nous l'avons entendu dire trop souvent ? Toutes les enquêtes dont nous disposons prouvent le contraire. En 1999 comme en 2008, les Français sont parmi les plus nombreux en Europe à déclarer que le travail est « très important » dans leur vie (67 %, contre 48 % des Allemands ou 45 % des Anglais), et cela, tous statuts d'emploi confondus, comme le rappelle l'étude du Credoc intitulée « La société de loisirs dans l'ombre de la valeur travail ». Contrairement aux affirmations selon lesquelles les Français seraient paresseux et devraient chercher la cause de leurs maux dans la prétendue préférence française pour le loisir, l'étude du Credoc met en évidence que « la place faite aux loisirs et à la vie relationnelle a certes augmenté ces vingt dernières années en France, mais reste en deçà de pays de niveau de richesse comparable (Allemagne, Royaume-Uni), qu'il s'agisse de la durée du temps libre disponible, du budget consacré aux loisirs et à la culture, des aspirations de la population ou des pratiques. La France se distingue plutôt par un surinvestissement dans la sphère professionnelle, considérée à la fois comme un devoir envers la société, ainsi qu'un moyen d'épanouissement personnel ». Cette étude confirme les travaux menés par l'une d'entre nous⁽⁹⁹⁾ : à la fois du fait des taux de chômage très élevés qui rendent le travail encore plus désirable, mais aussi en raison de l'ampleur des attentes placées sur le travail, notamment en termes de réalisation de soi, les Français accordent au travail beaucoup plus d'importance qu'aux loisirs.

La réduction du temps de travail a créé des emplois, elle n'a ni entamé la compétitivité française ni dégradé la valeur travail, elle a dynamisé la négociation et le dialogue social à tous les niveaux, branches et entreprises, elle a permis aux représentants des salariés et des employeurs de se saisir de la question

centrale de l'organisation du travail. Mais elle a aussi – et ce n'est pas, loin s'en faut, son moindre titre de gloire – permis d'engager un autre processus absolument déterminant pour la société française : le rééquilibrage des investissements professionnels et familiaux des hommes et des femmes, contribuant ainsi à lever un des obstacles majeurs à l'égalité professionnelle.

La RTT est la condition *sine qua non* de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce point mérite qu'on s'y arrête : on connaît la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes au travail. Les femmes présentent encore des taux d'activité et d'emploi moindres que les hommes malgré l'amélioration considérable de leur niveau d'études ; elles sont nombreuses (plus de 30 %) à travailler à temps partiel ; ce dernier – qu'il soit « choisi » ou « subi » – constitue un élément essentiel du « plafond de verre » (nonaccès des femmes aux positions supérieures) ; les inégalités de salaires sont encore très fortes (environ 26 % si l'on prend en considération l'ensemble des emplois, 19 % si l'on ne considère que les emplois à temps complet). Les discriminations qui s'exercent à l'encontre des femmes aux différents stades de la carrière – embauche, promotion, augmentation – s'appuient bien souvent sur des représentations qui considèrent normale une division des rôles où la prise en charge des activités domestiques et familiales incombe principalement aux femmes. De nombreux travaux ont mis en évidence les investissements temporels très déséquilibrés des pères et des mères vis-à-vis de ces activités : globalement les femmes consacrent à ces activités beaucoup plus de temps que les hommes (la diminution de ce temps sur trente ans s'expliquant par la meilleure organisation des femmes et pas par une augmentation de l'investissement des hommes), elles sont de fait plus que les hommes dépendantes des rythmes des modes d'accueil et scolaires (les enquêtes montrent que ce sont principalement elles qui habillent les enfants le matin, sont présentes quand ils sont malades, leur font faire les devoirs le soir...) et ce sont également elles qui supportent des interruptions de carrière dommageables à celle-ci : une importante enquête de l'Ined^{100} a montré que 40 % des femmes modifiaient leur activité (arrêt, diminution, changement de poste...) à la naissance d'un enfant, contre 6 % des hommes. La question des moyens permettant un partage plus équilibré de ces activités domestiques et familiales (c'est-à-dire une augmentation de l'investissement temporel des hommes) et donc un maintien et une progression dans l'emploi des femmes identiques à ceux des hommes est déterminante. Même si cet argument n'a jamais été vraiment mis en avant par les promoteurs de la RTT, il est évident qu'une réduction de la norme de travail à temps complet, permettant une diminution du temps de travail des hommes et une augmentation de celui des femmes, constitue un facteur susceptible d'améliorer la position des femmes sur le marché du travail, et cela de manière beaucoup plus certaine que le développement du temps partiel, réservé *de facto* aux femmes, qui contribue au contraire à renforcer les inégalités à l'œuvre. La réduction de la norme de travail à temps complet a d'ailleurs non seulement donné un coup d'arrêt au développement du temps partiel mais aussi permis de « déprécariser » une partie de celui-ci.

Les enquêtes dont nous disposons^{101} montrent que, dans un grand nombre de cas, lorsque les négociations ont été bien menées et l'esprit de la loi respecté, le processus de réduction du temps de travail a permis d'engager une dynamique d'augmentation de l'investissement des hommes dans les activités parentales. L'enquête « RTT et modes de vie^{102} » a ainsi mis en évidence que l'une des principales utilisations du temps libéré, à part le repos, avait été les activités avec les enfants : un tiers des personnes interrogées ont déclaré que la conciliation du travail et de la vie familiale était devenue plus facile depuis la RTT ; plus de la moitié des parents d'enfants de moins de 12 ans interrogés ont déclaré passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT (52 % des hommes ; 63 % des femmes). Ils ont fréquemment accru le temps consacré à la scolarité de leur(s) enfant(s) depuis la RTT : 32 % des hommes avec enfant(s) de moins de 12 ans (proportion identique pour les femmes) ont déclaré avoir plus de temps à y consacrer (pour aider aux devoirs, aller voir les enseignants...). Résultat très important : le temps libéré par la RTT a donc été utilisé assez massivement par les hommes pour passer du temps avec leur(s) enfant(s), et ce d'autant plus que le volume de temps de travail de leur conjointe était élevé (temps plein) et fixe (sans RTT). Comme si les hommes avaient été d'une certaine manière contraints de s'investir dans des activités normalement considérées comme incombant plutôt aux femmes.

Ces situations ont été observées chez des salariés ayant connu une réduction du temps de travail sous le régime de la loi Aubry I et qui travaillaient tous à temps complet. Ils mettent en évidence la manière dont un processus de réduction du temps de travail bien mené sur plusieurs années aurait pu contribuer à casser la dynamique des inégalités entre hommes et femmes. On ne s'étonnera pas que la satisfaction des salariés interrogés soit très corrélée au sentiment de manquer de temps pour la famille. Rappelons en effet que, grâce à l'enquête « RTT et modes de vie », il avait pu être mis en évidence que près de 60 % des salariés interrogés dans cette enquête considéraient que le bilan de la RTT avait permis une amélioration globale de leurs conditions de travail et de vie, 13 % considérant au contraire qu'elle avait entraîné une dégradation et 28 % qu'elle n'avait rien changé. Les plus satisfaits étaient les parents d'enfants de moins de 12 ans et ceux qui avaient pu consacrer le temps dégagé par la RTT à leur famille (conjoint et enfants).

Les effets ambivalents de la RTT sur les conditions de travail

Le processus de réduction du temps de travail n'a pas eu, il faut le reconnaître, que des avantages. Plusieurs questions font et méritent débat, en premier lieu celle de la flexibilité. Il a été reproché au processus de RTT tel qu'il s'est déroulé de donner aux employeurs trop de facilités pour rendre le travail plus flexible. Il est vrai que, depuis le passage à 39 heures en 1982, l'opinion s'était répandue qu'une nouvelle étape de réduction du temps de travail exigerait des contreparties en termes de flexibilité du temps de travail et de réorganisation du travail. Dès 1982, l'ordonnance relative à la durée du travail avait prévu la possibilité de négocier, au niveau de la branche et de l'entreprise, des formes d'aménagement du temps de travail dérogeant à la loi : la modulation annuelle de l'horaire collectif de travail dérogeait à la fois à la règle de fixation hebdomadaire de celui-ci et au régime des heures supplémentaires. En 1998, la réduction du temps de travail a été présentée comme une contrepartie à des réorganisations du travail devant être envisagées au plus près des lieux de travail, soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. De nombreux accords ont été signés à ce niveau, y compris par des salariés « mandatés » par des organisations syndicales représentatives au plan national (sept accords sur dix l'ont été de cette manière avant 2000).

Les enquêtes ont mis en évidence, au niveau macro, que plus de la moitié des salariés avaient été concernés par la mise en œuvre de la modulation à la suite de la RTT ; des monographies ^[103] ont éclairé la façon dont les 35 heures s'étaient accompagnées d'une annualisation, synonyme de flexibilité accrue, soit par l'introduction d'une modulation réduisant collectivement la durée du travail des salariés en la faisant correspondre aux périodes haute et basse de la modulation, soit par l'introduction de « jours de RTT » qui, déterminés collectivement à l'initiative de l'employeur en fonction des variations d'activité, s'apparentent à une forme de modulation. Comme le résume de façon abrupte Catherine Bloch-London, Muriel Roger et Philippe Askenazy, « les lois Aubry semblent donc pouvoir s'interpréter comme un instrument d'adaptation de l'organisation des (grandes) entreprises françaises à la flexibilité productive, requise dans un contexte technologique et concurrentiel ^[104] ».

Dans l'enquête « RTT et modes de vie » dont nous avons déjà parlé, réalisée en 2001 auprès de salariés ayant connu une réduction de leur temps de travail uniquement avant la loi Aubry II, il était déjà tout à fait clair que la satisfaction des salariés était très liée au respect de l'esprit de la loi et des termes de l'accord : augmentation des effectifs, possibilité d'avoir discuté des modalités de l'accord, déblocage de « blocs de temps » suffisamment importants pour pouvoir faire l'objet d'usages alternatifs, meilleure prévisibilité des horaires. Les salariés faisant état d'un sentiment global d'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne (au travail et en dehors) étaient ceux qui avaient pu bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée à prendre régulièrement, ou de jours de congés supplémentaires. Un quart des salariés déclaraient ne pas avoir été consultés, la même proportion faisait état d'une durée du travail effective supérieure à celle prévue dans l'accord et un salarié sur six avait connu une modification du régime des pauses. La modulation était notamment plus souvent associée au sentiment que la RTT avait conduit à une dégradation des conditions de vie et de travail. La RTT s'est traduite majoritairement par l'attribution d'une journée (ou d'une demi-journée) de manière régulière et/ou de jours de congés supplémentaires, plus que par une réduction horaire quotidienne.

Bilan de la RTT et conditions de mise en œuvre

	Vie quotidienne			Ensemble
	Amélioration	Dégradation	Sans changement	
Salarié consulté	62,1	11,5	26,4	100,0
Salarié non consulté	50,3	16,7	33,0	100,0
Durée effective égale à la durée prévue	62,6	10,8	26,6	100,0
Durée plus longue que la durée prévue dans l'accord	49,3	18,7	32,0	100,0
Modification des pauses	52,9	19,3	27,8	100,0
Pas d'accroissement des effectifs	54,2	15,5	30,2	100,0
Suppressions d'emplois évitées	66,2	13,7	19,8	100,0
Accroissement des effectifs	63,8	10,2	26,1	100,0
Baisse du salaire	50,6	24,3	25,1	100,0
RTT avec modulation	53,6	17,0	29,4	100,0
Journées accordées de façon régulière	70,7	9,5	19,7	100,0
Ensemble	59,2	12,8	28,0	100,0

Lecture : 62,1 % des salariés qui ont été consultés au moment de la négociation de l'accord ont connu une amélioration de leur vie quotidienne (au travail et en dehors).

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Les salariés ayant connu une RTT sous le régime de la loi Aubry I ou en de Robien offensif^{105} se déclaraient plus satisfaits que ceux qui avaient connu une RTT dans une entreprise qui n'avait pas bénéficié de l'aide (et qui, n'ayant pas été obligée de respecter les conditions, notamment d'embaucher ou de conserver le même mode de décompte du temps de travail, avait pu intégrer des pauses et ainsi amoindrir la réduction du temps de travail).

Il a aussi été montré que des horaires plus variables dégradaient l'opinion globale sur les effets de la RTT, alors qu'une amélioration de la prévisibilité des horaires, même en cas d'horaires plus irréguliers, contribuait à la satisfaction^{106}. Mais deux autres points ont participé à donner à certains salariés le sentiment que la RTT s'accompagnait d'une aggravation de leurs conditions de vie et de travail : la modération salariale – voire, dans certains cas, la baisse de salaires –, et l'intensification du travail. On voit bien ces deux points sur le tableau présenté ci-dessus, en ce qui concerne les baisses de salaire : selon l'enquête « RTT et modes de vie », 12 % des salariés avaient connu une baisse de leur salaire, surtout avec les accords de Robien défensifs, ce qui contribuait à rendre le bilan global plus négatif pour

les salariés concernés, même si cette baisse de salaire avait fréquemment eu lieu en contrepartie de licenciements évités. Sur l'ensemble du processus, la RTT s'est accompagnée d'une forte modération salariale, prévue pour rendre celui-ci moins coûteux pour les entreprises. À cela s'est ajoutée la suppression progressive des heures supplémentaires, moins nombreuses en raison à la fois des créations d'emplois et du renchérissement prévu de leur coût. La conjonction des deux effets a pu être très douloureuse pour un certain nombre de salariés.

Mais la question de l'intensification du travail est d'une certaine manière encore plus délicate : il était certes prévu que les gains de productivité, de la même manière que la modération salariale, contribuent à financer le passage à 35 heures. Si, dans certaines entreprises, les créations d'emplois en nombre suffisant ont permis de ne pas intensifier le travail, cela n'a pas été le cas dans d'autres qui ont créé moins d'emplois que ce qui était théoriquement possible ou prévu et ont donc réalisé de très forts gains de productivité, plus élevés que prévus, le plus souvent sans impliquer les salariés dans la réorganisation du travail. Les enquêtes consacrées à cette question montrent, d'une part, qu'en ce qui concerne les conséquences de la loi Aubry I, si un peu moins de la moitié des salariés interrogés considèrent que la RTT n'a rien changé à leurs conditions de travail, un gros quart parlent de dégradation et un autre gros quart d'une amélioration des conditions de travail suite à la réduction du temps de travail, comme le montre le tableau ci-dessous. Quatre salariés sur dix déclarent avoir moins de temps pour effectuer les mêmes tâches ; de même, 22 % des salariés devant respecter des délais ou normes de production strictes ont vu ces délais raccourcis ; il y a eu aussi une exigence accrue de polyvalence, qui a touché près d'un salarié sur deux et a été fréquemment associée à une intensification du travail. L'intensification a été plus fréquemment ressentie par les professions intermédiaires, et, surtout, par les cadres.

Transformations des conditions de travail

	Pourcentage de salariés concernés	Évolution des conditions de travail		
		Amélioration	Sans changement	Dégradation
Ensemble	100,0	26,4	45,6	28,0
<i>Polyvalence et intensification du travail tendent plutôt à dégrader les conditions de travail...</i>				
Exigence de polyvalence accrue	48,4	27,1	37,4	35,5
A moins de temps pour les mêmes tâches	41,9	20,7	34,9	44,4
Plus stressé dans son travail	31,7	11,8	24,5	63,7
Nouvelles tâches en plus	22,5	20,9	32,2	46,9
Travail moins soigné	10,1	10,5	21,6	67,9
<i>... mais elles peuvent aussi être vécues positivement par certains salariés</i>				
S'organise mieux dans son travail	25,6	42,4	35,0	22,6
A plus d'autonomie dans son travail	15,8	39,8	33,2	27,0

<i>Le bilan est plus positif lorsque la RTT est associée à un accroissement des effectifs</i>				
Effectifs en hausse dans l'unité de travail	50,4	33,0	43,4	23,6

Lecture : au total, 48,4 % des salariés déclarent devoir faire preuve de plus de polyvalence dans leur travail. Parmi eux, 27,1 % constatent une amélioration et 35,5 % une dégradation de leurs conditions de travail.

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Deux autres sources permettent de dresser un panorama plus précis des effets de la RTT sur les conditions de travail : selon la vague 2003 de l'enquête Sumer^{107}, réalisée par les médecins du travail, la moitié des salariés interrogés estiment que la réduction de leur temps de travail a amélioré leur situation, un tiers qu'elle n'a rien changé, et un sur sept qu'elle l'a détériorée. Ceux qui ont bénéficié d'une réduction du temps de travail ont un temps de travail nettement plus flexible que les autres salariés, mais leurs horaires sont plus prévisibles. Leur travail est organisé de façon plus contraignante mais ils sont soumis à une pression temporelle moins forte. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de plus de soutien de la part de leurs collègues. Par ailleurs, l'enquête « Conditions de travail », réalisée par la Dares auprès d'un échantillon représentatif de salariés depuis 1978, montre qu'il y a eu une dégradation continue des conditions de travail depuis les années 1980, avec une parenthèse où la situation s'est stabilisée et qui correspond précisément aux années 1998-2005, c'est-à-dire le moment où s'est mise en place la réduction du temps de travail.

Les effets de la RTT à l'hôpital

Mais là où le doute n'est pas permis, c'est sur les effets de la RTT à l'hôpital. On sait qu'il a été décidé, fin 1999, notamment à la suite du rapport Roché, que la fonction publique, et donc aussi la fonction publique hospitalière, seraient également concernées par la réduction du temps de travail. Si, pour l'ensemble du processus, les choses se sont passées à un moment où les arbitrages budgétaires étaient moins favorables, la question de la RTT à l'hôpital a posé des problèmes encore plus aigus. En effet, le processus a été engagé à une période où des difficultés de recrutement, notamment des infirmiers et des infirmières, étaient déjà extrêmement sensibles et la situation à l'hôpital très tendue. Un premier protocole a été conclu le 27 septembre 2001 pour les personnels non médicaux ; un second protocole en date du 22 octobre 2001 concernait spécifiquement les personnels médicaux. Le protocole visant les personnels non médicaux prévoyait la création de 45 000 emplois non médicaux, répartis entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social. La Cour des comptes avait indiqué, dans un rapport de mai 2006 consacré aux personnels des établissements publics de santé^{108}, que le nombre de postes annoncés était déjà insuffisant pour compenser intégralement la réduction du temps de travail. L'enquête réalisée par le ministère de la Santé en 2002 auprès des établissements de santé fait, elle, état de prévisions de 37 000 créations de postes en ETP, mais signale déjà des difficultés qui conduisent à embaucher des contractuels et à recourir à l'intérim et aux heures supplémentaires. D'autres études ont montré que ce sont d'autres types de personnels que ceux attendus qui avaient été embauchés. Lionel Jospin a déclaré lors de son audition devant la commission Romagnan : « Il aurait mieux valu retarder la réforme pour que les recrutements pussent être plus importants encore. Souvenons-nous néanmoins que la pression des personnels hospitaliers, notamment, était très forte. Nous y avons cédé, et c'est mon principal regret. » Mais les conditions de travail sont devenues de ce fait extrêmement difficiles dans certains hôpitaux, comme en témoigne la dernière vague de l'enquête sur les conditions de travail^{109}. Les agents de la FPH cumulent aujourd'hui des contraintes physiques, mentales, organisationnelles, émotionnelles, et des horaires atypiques qui rendent les conditions d'exercice de leur métier très difficiles...

Conflits de valeur

En pourcentage

	Ensemble	Privé	Fonction publique	Agriculture	Construction	Industrie	Commerce et transports	Autres services	FPE	FPT	FPH
Devoir faire une opération qui demanderait davantage de soin (toujours, souvent)	27,8	26,9	30,6	23,4	24,4	28,0	26,7	27,2	31,7	23,7	39,7
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	9,8	9,9	9,5	8,0	9,5	9,6	11,0	9,5	9,1	9,6	10,5
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (toujours, souvent)	32,6	31,8	35,4	22,6	25,4	35,4	32,2	31,3	37,5	32,3	36,2

Tableau issu de l'enquête « Les conditions de travail... », 2014.

Le coup d'arrêt donné aux 35 heures et l'entreprise idéologique de déconstruction

Dès la Conférence sur l'emploi de juin 1997 et l'annonce des lois Aubry, l'opposition avait commencé à dénoncer les 35 heures, arguant notamment du fait que les entreprises étaient mises devant le fait accompli et « contraintes » de réduire le temps de travail. Dès le changement de majorité, en 2002, la remise en cause s'engageait : la loi du 17 janvier 2003, dite Fillon, augmentait le contingent d'heures supplémentaires de 130 à 180 heures, ce qui permettait aux entreprises d'y avoir recours de façon structurelle à hauteur de 4 heures supplémentaires par semaine sur toute l'année, et donc de rester à 39 heures si elles le souhaitaient, les branches pouvant même négocier un contingent d'heures supplémentaires encore supérieur. Un décret portera ensuite ce dernier à 220 heures par an. Dans le même temps, la loi de 2003 réduisait le coût pour l'entreprise de ces heures supplémentaires. Dans les entreprises de vingt salariés et moins, elles n'étaient en effet plus comptabilisées qu'à partir de la 37^e heure, le taux de majoration n'étant que de 10 %. Pour les autres, il pouvait être négocié entre 10 % et 25 % par un accord de branche. Par ailleurs, les dispositifs d'allègement des cotisations sociales employeurs introduits par les lois Aubry étaient désormais déconnectés de la durée du travail, l'ensemble des entreprises – qu'elles soient passées à 35 heures ou non – en bénéficiant. C'en était fini des 35 heures.

Mais le plus extraordinaire est que, malgré cette « inactivation » des 35 heures, la critique a continué de se déchaîner, imputant tous les maux français à ce seul dispositif. Plus curieusement, tout s'est passé comme si la gauche acceptait ces critiques et n'osait pas revendiquer haut et fort son utilité. Un certain nombre d'économistes qui avaient soutenu la mesure ont de moins en moins souvent manifesté leur soutien, comme s'ils ne supportaient pas d'être en minorité dans une corporation où les économistes standards, majoritaires, donnaient au contraire de la voix pour dénoncer l'idée même de partage du travail, ridicule à leurs yeux. Mieux valait, pensait une partie de la corporation – dont certains n'avaient d'ailleurs pas hésité à rendre public leur soutien à Nicolas Sarkozy –, baisser les salaires et/ou multiplier les allègements de cotisations sociales inconditionnels, abattre les barrières et les protections (la législation sur le licenciement, les *numerus clausus*, les professions réglementées...). Par ailleurs, l'idée s'est répandue et diffusée assez largement, d'une part, que les élections auraient été perdues par la faute des 35 heures et, d'autre part, que ces dernières auraient dégradé les conditions de vie des classes populaires, les seuls cadres ayant profité de la RTT.

Ces discours s'appuyaient notamment sur les résultats de l'enquête « RTT et modes de vie » qui avaient en effet mis en évidence, pour les salariés ayant connu un processus de RTT avant 2001, une plus grande satisfaction des cadres et des professions intermédiaires que des ouvriers. Néanmoins, si l'on considère

bien ce tableau, les pourcentages ne sont pas excessivement différents d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre, notamment chez les hommes. Ce qui est frappant, c'est plutôt la différence d'appréciation chez les femmes – plus de trente points. Nous l'avons expliquée dans plusieurs articles de la manière suivante : les femmes cadres travaillant (par construction de l'échantillon) à plein temps manquaient de temps et ont donc apprécié la RTT lorsque celle-ci s'est accompagnée d'une récupération de temps. Ces femmes avaient le plus souvent des enfants. Les femmes non qualifiées de l'échantillon, particulièrement peu satisfaites de la RTT, n'avaient en général pas d'enfants et se trouvaient déjà sur des postes très flexibles, dont la flexibilité a été encore augmentée. Par ailleurs, il est exact que la modération salariale et, parfois, la suppression des heures supplémentaires ont été plus difficiles à supporter pour les salaires les moins élevés. Enfin, le non-respect des conditions originelles de la première loi Aubry (création d'emplois, donc augmentation des effectifs et réduction effective du temps de travail d'au moins 10 %) a entraîné pour certains une intensification du travail, de même qu'une augmentation de la variabilité des horaires qui ont contribué à accroître la déception.

Amélioration de la vie quotidienne selon le sexe et la catégorie socio-professionnelle (en pourcentage)

Sexe	Catégorie socio-professionnelle	Vie quotidienne		
		Amélioration	Dégradation	Sans changement
Hommes	Cadre	64,9	6,7	28,4
	Intermédiaire	57,1	13,4	29,3
	Qualifié	56,5	14,3	29,2
	Non qualifié	57,2	15,4	27,4
	Ensemble	58,4	12,7	28,9
Femmes	Cadre	72,5	8,0	19,5
	Intermédiaire	73,3	7,4	19,3
	Qualifié	60,4	14,0	25,6
	Non qualifié	40,2	20,4	39,5
	Ensemble	61,0	13,0	26,0
Ensemble		59,2	12,8	28,0

Lecture : 64,9 % des cadres de sexe masculin ont constaté une amélioration de leur vie quotidienne depuis la mise en œuvre de la RTT

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Mais la dénonciation des 35 heures n'en a pas moins continué. Une partie de la campagne de Nicolas Sarkozy a été utilisée à construire un discours relativement nouveau sur la « valeur travail » qui aurait été dégradée par la réduction du temps de travail. Réduire le temps de travail aurait signifié que le travail

n'avait aucune valeur, qu'il était en soi aliénant. Ségolène Royal, de son côté, ne s'est pas précipitée pour défendre cette politique, préférant mettre en avant un dispositif – le RSA – qui s'inscrivait d'une certaine manière dans la même logique de pensée que Nicolas Sarkozy, laissant parfois croire que les personnes seraient volontairement au chômage ou aux minimas sociaux, et qu'elles devaient être incitées, par un gain monétaire plus élevé, à reprendre le travail : que, dans tous les cas, il faudrait « travailler plus pour gagner plus ». Les deux partis se sont donc accordés pour condamner, plus ou moins fortement, la réduction du temps de travail et faire de la surenchère, à celui qui défendrait le mieux la « valeur travail ». La réduction du temps de travail n'apparaissait plus en aucune manière comme une politique susceptible de lutter contre le chômage, alors même qu'une partie de son échec venait du fait que sa mise en œuvre n'avait pas respecté jusqu'au bout les conditions qui auraient permis de créer plus d'emplois.

Une fois Nicolas Sarkozy au pouvoir, le slogan « travailler plus pour gagner plus » fut mis en musique. On tordit le bâton dans l'autre sens : alors qu'on avait tenté, au début des années 2000, de réduire les heures supplémentaires pour mieux répartir les heures de travail disponibles sur l'ensemble de la population active, on se mit à inciter les salariés à faire à nouveau des heures supplémentaires, ce qui, de fait, permettait une augmentation du pouvoir d'achat, mais ne répondait plus à la logique de solidarité mise en œuvre auparavant. La mesure phare du début du quinquennat fut la défiscalisation des heures supplémentaires. Ce dispositif comportait une réduction forfaitaire des charges patronales de 1,50 euro par heure supplémentaire pour les entreprises de moins de vingt salariés et de 0,50 euro pour les entreprises de plus de vingt salariés. La majoration des heures supplémentaires était par ailleurs portée à 25 % au minimum dans toutes les entreprises. Les salariés étaient également exonérés d'impôt sur le revenu pour les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires dans la limite d'une majoration horaire de 25 %. Enfin, les charges salariales égales au montant de la CSG, de la CRDS, ainsi que de toutes les cotisations légales et conventionnelles étaient, elles aussi, supprimées. Le tout, pour un coût annuel de 4,3 milliards, soit plus que le coût net de la RTT.

Il restait encore une étape à franchir. Elle le fut dès 2008, dans un relatif silence, alors que la mesure qui fut prise était tout à fait significative : la loi « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » augmenta considérablement l'extension des conventions de forfait. Jusque-là, ces conventions n'étaient possibles que si elles étaient autorisées par un accord collectif de branche préalable. Désormais, elles pouvaient être prévues par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, qui détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions. Le forfait en heures et en jours est, certes, destiné aux cadres « dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif [...] », mais aussi aux « salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ». Le salarié qui se voit imposer ces conventions se trouve placé dans la situation du travailleur indépendant « qui ne compte pas ses heures ». En effet, ces salariés ne sont pas soumis aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail. La Dares a récemment indiqué que près de la moitié des cadres travaillaient au forfait jours, en moyenne 46,6 heures par semaine, 39 % faisant plus de 50 heures^{110}. C'est précisément ce type de mesure que le rapport Mettling déjà cité souhaitait étendre aux salariés du numérique, sous prétexte que le travail dans ce « secteur » exigerait plus de souplesse.

Chapitre 8

Réduire le temps de travail, oui, c'est possible

Il est urgent de reprendre aujourd'hui le mouvement historique. Mais comment faire ? Comment faire pour créer un maximum d'emplois ? Comment faire pour réduire le temps de travail dans une économie de plus en plus concurrentielle, une économie mondialisée où tous, les actionnaires *mais aussi les clients*, sont de plus en plus exigeants et mobiles ?

Si l'on veut créer massivement des emplois, il faut une réduction très forte du temps de travail : vu les gains de productivité qui peuvent être réalisés quand l'entreprise se réorganise, baisser de quelques heures seulement la durée du travail n'aurait qu'un effet marginal sur l'emploi.

« Il faut passer à 4 jours-32 heures, sans étape intermédiaire. Cela obligera les entreprises à créer des emplois », affirmait déjà Antoine Riboud, le fondateur de BSN-Danone en septembre 1993. Réduire le nombre de jours de travail et pas seulement le nombre d'heures, c'est un point fondamental pour que tous les salariés puissent profiter du mouvement : y compris celles et ceux qui ne comptent pas vraiment leurs heures et qui savent que, dès qu'une journée est entamée, elle sera faite jusqu'au bout. Ils continueront à faire 9 ou 10 heures par jour mais quatre fois par semaine et non plus cinq.

Réduire le nombre de jours, c'est réduire aussi pour chacune et chacun les temps de transport et les dépenses annexes liées au travail (restauration, etc.). Réduire le nombre de jours, c'est maximiser l'effet sur l'emploi : dans une PME, si chaque salarié travaille 2 heures de moins dans la semaine, on ne va pas forcément créer d'emplois. Par contre, si chacun est absent un jour par semaine, on est obligé d'embaucher pour assurer la même ouverture aux clients, le même volume de production.

« Une baisse de 20 % du temps de travail » c'était aussi la conclusion des travaux de l'Association nationale des docteurs ès sciences économiques, l'Andese, publiés au printemps 1995. L'Andese voyait dans une forte réduction du temps de travail « la *seule* mesure capable d'apporter *vite et fort* une réponse au problème de l'emploi ».

Créer 1,5 à 2 millions d'emplois

Il faut faire en sorte que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail aille dans le sens de l'intérêt économique des entreprises. D'où l'idée de coupler réduction du temps de travail et réduction du coût du travail. L'association de ces deux mesures pourrait constituer un dispositif à la fois stimulant économiquement et rapidement créateur d'emplois.

Ce double mouvement :

- réduction de 20 % de la durée moyenne du travail dans l'entreprise ;
- baisse de dix points des charges (pour les entreprises s'engageant dans cette réduction du temps de travail) appliqué à l'ensemble de l'économie, permettrait de créer 1,5 à 2 millions d'emplois.

Ce dispositif est conforme à l'intérêt de tous les acteurs. Cette mesure, qui semble bien la *seule* capable d'apporter « vite et fort » une réponse au problème de l'emploi, n'exclut pas bien sûr d'autres actions indispensables, plus fondamentales ou à plus long terme, telles que la formation... Toutes les armes doivent être mobilisées pour lutter contre le chômage.

Association nationale des docteurs ès sciences économiques
Livre blanc, mai 1995

« Une réduction de plus de 20 % », c'était aussi la principale recommandation du rapport Boissonnat rédigé à la demande d'Édouard Balladur et rendu public en 1995^[11]. Pour trouver un consensus, la Commission avait proposé un calendrier très long (« sur vingt ans, d'ici 2015 ») mais préconisait de négocier une « réduction de 20 à 25 % de la durée du travail ».

La commission présidée par M. Boissonnat recommande « une réforme du droit du travail »



Financer les créations d'emplois

Comment financer le passage à 4 jours sans augmenter les coûts de production ? La source de financement principale est à chercher du côté de l'activation des fonds de l'Unédic. Avant même l'État et les collectivités locales, ce sont les caisses de chômage qui sont les premières bénéficiaires de l'effet sur l'emploi d'une RTT massive. Fleury-Michon, Mamie Nova, Monique Ranou et toutes les entreprises déjà passées à 4 jours ont créé dans les années 1990 entre 10 et 15 % d'emplois nouveaux en CDI sans augmenter d'un centime leurs coûts de production (et sans toucher aux plus faibles salaires).

Pour augmenter l'effet sur l'emploi et pour limiter la pression mise sur les salariés, il faut absolument que les baisses des cotisations sociales soient conditionnées à des créations d'emplois :

1. Pas d'exonération sans une baisse effective de la durée du travail (à mode de décompte constant, c'est-à-dire sans changer la manière de décompter le temps de travail, les pauses, les temps de repas..., de manière à ne pas minorer la réduction du temps de travail).

2. Pas d'exonération s'il n'y a pas 10 % au moins d'embauches en CDI. Soit le contraire du fonctionnement actuel du CICE qui a réduit l'impôt sans contrepartie en termes de création d'emplois.

Le principe général (à détailler selon les branches et la taille des entreprises) pourrait être le suivant : une exonération de 8 % pour les entreprises ayant réduit leur durée réelle à 4 jours-32 heures et créé 10 % d'emplois en CDI.

Cotisations : – 8 % s'il y a 10 % d'embauches en CDI
(– 6,4 % exonération Unédic,
– 1,6 % exonération Sécu compensée par l'État)

Salaires : Maintien des salaires

Créations emplois : + 10 %

Équilibre de la masse salariale

Tel est le principe qui a été mis en place dans les 400 entreprises déjà passées à 4 jours.

Il n'y a eu aucune baisse de salaire mais souvent un blocage (pas d'augmentation pendant un an ou deux) mais les salariés ont pu en contrepartie économiser sur les dépenses de déplacement, gagner nettement en qualité de vie et payer un peu moins d'impôts.

On trouvera ci-après le tableau de financement d'un accord réel de passage à 4 jours d'une entreprise de 800 salariés. Tous les salariés sont passés à 4 jours (en moyenne sur l'année), l'entreprise restant ouverte 6 jours par semaine, comme avant. Le salaire net n'a baissé pour aucun salarié mais l'entreprise a pu créer 15 % d'emplois nouveaux en CDI sans augmenter ses coûts de production ni baisser les salaires.

Le tableau ci-après est le fac-similé d'un véritable accord négocié dans une entreprise agroalimentaire dans laquelle le passage à 4 jours-32 heures a permis la création de 120 emplois en CDI. Comme la plupart des entreprises de ce secteur, elle vend ses produits dans la grande distribution (Carrefour, Leclerc...) et ne pouvait absolument pas augmenter ses coûts de production.

Années	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Cumul
Coût													
Embauches (+15 % CDI)	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	180
Financement													
Exonération charges sociales	10	8	8	8	8	8	8	0	0	0	0	0	58
Blocage salaires *	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
(N + 8)								(3)	(4)	(4)	(4)	(4)	
Induit			0,02	0,04	0,06	0,08	0,1	0,12	0,14	0,16	0,18	0,2	1,1
Désindexation 6/38			0,3	0,6	0,9	1,2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	12
Salissure **	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	6
C.P. ancienneté ***	1,3	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6	1,7	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9	19,7
Prime ancienneté	0,5	1	1,5	2	2,5	3	4	4,5	5	6	7	7,5	44,5
Induit			0,03	0,04	0,05	0,06	0,08	0,09	0,1	0,12	0,14	0,15	0,86
Co-investissement	1,25	1,25	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	17,1
TOTAL	14,55	14,15	15,15	15,98	17,10	17,84	19,38	11,91	12,54	13,58	14,82	15,35	182,26
Écart	- 0,45	- 0,8	0,15	0,98	2,01	2,84	4,38	- 3,09	- 2,46	- 1,42	- 0,18	0,35	2 ,26
Provision	- 0,45	- 1,3	- 1,15	- 0,17	1,84	4,68	9,06	5,97	3,51	2,09	1,91	2,26	

À première vue, le tableau semble incompréhensible pour toute personne extérieure à l'entreprise mais il est, en réalité, assez facile à lire :

- Sur la première ligne sont inscrites les années : 1^{re} année, 2^e année, 3^e...
- Figurent en dessous les créations d'emplois : 15 % d'embauches en CDI. Stables dans la durée.
- En dessous, les exonérations : l'entreprise a négocié avec la loi de Robien qui donnait une exonération de 10 % du salaire brut la première année. Puis 8 % durant les six années suivantes, puis cessation des exonérations. Cette fin rapide et brutale des exonérations ne correspond pas à ce que nous proposons. Dans notre schéma, l'exonération est définitive.
- À la ligne suivante* apparaît le blocage des salaires accepté par les salariés. Il permet à l'entreprise une économie de 2 %.
- Les salariés ont accepté également** de renoncer à une prime de salissure qui datait de l'époque où les ouvriers rapportaient leurs bleus de travail à la maison pour les nettoyer. Aujourd'hui, des vêtements de travail sont mis à disposition par l'entreprise. L'économie pour l'entreprise est de 0,5 % du salaire brut.
- L'accord prévoit aussi*** le blocage du compteur des congés payés. Dans cette branche, la convention collective prévoit que le nombre de jours de congés augmente un peu, régulièrement, avec l'ancienneté. Mais, en passant à 4 jours, chacun a gagné 40 jours de congés d'un coup ! L'accord a donc acté le blocage du dispositif « Congés payés à l'ancienneté ». Il n'y a aucune perte de revenus pour les salariés mais, par rapport aux entreprises concurrentes qui doivent continuer à appliquer cette clause, l'entreprise passée à 4 jours fait une économie estimée à 1,3 % la première année...
- À noter aussi, au bas du tableau, la négociation d'un co-investissement formation : pour passer à 4 jours dans de bonnes conditions, on a mis en œuvre un grand plan de formation pour améliorer la polyvalence des salariés. Les salariés ont accepté qu'une partie de la formation soit faite sur le temps libre : sur les 40 jours de RTT gagnés par chacun-e, quelques journées pouvaient être consacrées à la formation. Le salarié ne perd rien mais l'entreprise y gagne. Le gain est estimé à 1,25 % de la masse

salariale.

Au total, sans augmenter d'un centime les coûts de production et sans baisse de revenus autre que le blocage des salaires et la perte de la prime de salissure, la semaine de 4 jours a permis la création de 120 emplois en CDI. En évitant d'aller au travail un jour par semaine, les salariés ont nettement gagné en qualité de vie et ont fait des économies sur leurs frais de transport et de restauration. 74 % des salariés ont voté « oui » lors du référendum portant sur l'accord 4 jours.

À noter que trois des sociétés de ce groupe sont toujours à 4 jours en 2016 alors que les exonérations ont cessé. L'accord prévoyait en effet que les créations d'emplois seraient durables et que l'entreprise « mettrait de côté » une partie des gains réalisés durant les premières années pour pérenniser les 4 jours et les emplois créés, malgré la fin des exonérations.

Si l'entreprise a pu « mettre de côté » de quoi maintenir les emplois sans augmenter ses coûts et ses prix de vente, c'est sans doute que, contrairement à ce que dit une partie du Medef, la RTT n'est vraiment pas une « aberration économique ».

Et aujourd'hui ?

En avril 2016, lors de son congrès, la CGT a relancé l'idée des 32 heures. Immédiatement, Pierre Gattaz a expliqué que ce serait « de la folie ». Nous lui proposons d'en débattre quand il le souhaite. Non pas avec des postures idéologiques mais en nous appuyant sur la réalité des entreprises qui ont accepté d'innover dans ce domaine...

Certes, nous dira-t-il. Plusieurs centaines d'entreprises sont passées à 4 jours. C'est indéniable (même si c'est très peu connu) mais c'était à la fin des années 1990. Ce qui était possible en 1997-1999 l'est-il toujours aujourd'hui ? Oui. Rien n'a changé sur le fond même si, en vingt ans, les gouvernements successifs ont multiplié les « baisses de charges » (que nous préférons appeler « allègements de cotisations sociales »).

Mais le principe que nous proposons pour financer un passage à 4 jours créateur d'emplois est toujours valable : nous privilégions l'activation des fonds sociaux, soit une exonération correspondant à 8 % du salaire brut, comprenant le total des cotisations chômage, plus une exonération de 1,6 % du salaire brut des cotisations de Sécurité sociale, compensée par l'État.

Si besoin, une partie du financement pourrait d'ailleurs être obtenue ou complétée en mettant sous conditions une part des fonds mobilisés par le Pacte de responsabilité (le Premier ministre ayant jugé en février que les engagements du patronat en matière d'emploi n'étaient « *pas satisfaisants* » et ayant évoqué lui-même la possibilité de conditionner les aides aux entreprises accordées dans ce cadre^[112]) ou bien en revoyant l'assiette des salaires concernés par l'allègement de 1,8 point du taux de cotisation famille étendu depuis janvier 2016 aux salaires compris entre 1,6 et 3,5 smic).

La première année, comme dans la loi de Robien et dans les lois Aubry, l'exonération serait un peu plus forte (10 % du salaire brut) pour prendre en compte les surcoûts liés à la réorganisation et pour faciliter un équilibre financier *sans* baisse des salaires nets, malgré les 10 % de créations d'emplois.

Pour illustrer ce que pourrait donner une négociation dans les conditions de 2016-2017, nous proposons de raisonner sur le cas d'une entreprise fictive avec :

- 20 ouvriers au smic. Leurs effectifs vont passer de 20 à 23 avec le passage à 4 jours-32 heures ;
- 20 employés payés 1 700 euros par mois, dont les effectifs vont passer à 22 ;
- 20 cadres intermédiaires payés 2 400 euros par mois, dont les effectifs vont passer à 22 ;

- 5 cadres au forfait à 3 845 euros par mois en moyenne, dont les effectifs vont passer à 5,5 ;
- un volume d'heures supplémentaires de 27 000 euros (coût total chargé sur l'année pour l'ensemble des effectifs).

Au total, les effectifs vont passer de 65 salariés à 72,5 salariés, soit un peu plus de 10 % d'embauches pour une augmentation de la masse salariale de 1,4 %. On peut également envisager une variante impliquant le maintien des heures supplémentaires effectuées par les 20 ouvriers, de telle sorte que le passage aux 32 heures ne se traduit par aucune perte de revenu (même pas celui procuré par les heures supplémentaires). Dans ce cas, le nombre de postes créés chez les ouvriers serait de 2 et non de 3.

Une augmentation de 1,4 %, ce n'est vraiment pas gênant. Surtout avec l'exonération supplémentaire de 2 % de cotisations sociales la première année. Il y a donc un peu de « grain à moudre » ou en tout cas aucune difficulté insurmontable.

Si nous avons inventé cet accord fictif, c'est pour montrer que, aujourd'hui encore, malgré les exonérations Fillon, malgré le CICE, etc., le passage à 4 jours est possible. Mais il nous faut insister sur le fait que si ces calculs faits avec un tableur Excel peuvent prouver la faisabilité d'une forte RTT, ils ne remplaceront jamais une négociation réelle sur l'organisation et le contenu du travail : un des employés va-t-il passer cadre ? Un des cadres intermédiaires va-t-il passer cadre au forfait ? Faut-il encore des heures supplémentaires ?

L'entreprise peut-elle jouer sur d'autres facteurs de coût pour équilibrer la négociation ? Peut-elle un peu augmenter sa masse salariale si elle intègre de nouvelles compétences qui l'aident à mieux mettre en œuvre sa stratégie et mieux servir les clients ? Ce n'est pas avec un tableur Excel mais seulement dans la réalité de la négociation que toutes ces questions trouveront des réponses, comme elles ont trouvé des réponses grâce à l'intelligence et à la créativité de celles et ceux qui négociaient chez les quatre cents pionniers...

Une exonération de 8 % contre des créations d'emplois de 10 % : il reste 2 % à trouver pour éviter une augmentation de la masse salariale. Beaucoup d'entreprises ont trouvé la solution : c'est ce qu'on appelle l'effet de noria inversé. Même s'ils et elles sont embauché-es avec de vrais salaires dans les mêmes « grilles » que les salariés qui étaient déjà dans l'entreprise, les nouveaux venus n'ont pas de prime d'ancienneté. La différence entre le salaire moyen des anciens et le salaire moyen des nouveaux (cet effet noria inversé) est souvent supérieure à 2 % : voilà qui explique que des entreprises du secteur concurrentiel ont pu créer 10 % d'emplois sans augmenter les coûts ni baisser les salaires alors que l'exonération était de 8 % seulement.

Simulation du passage de 35 à 32 heures et diminution du forfait jour en proportion

Horaires et rémunérations	Salaire annuel net	Salaire annuel brut	Charges patronales	Exonération avec dispositif Fillon	Salaires chargés	Remboursement CICE	Salaire chargé net	Coût salarial total avant le passage à 4 jours	Coût salarial total après le passage à 4 jours	Effectif avant le passage à 4 jours	Effectif après le passage à 4 jours
SMIC	13 536	17 600	7 393	5 053	19 940	1 056	18 884	377 680	434 332	20 ouvriers au SMIC avec heures sup. payées à + 25 % soit 1 équivalent temps plein	23 ouvriers au SMIC sans heures sup.
Heures sup. à +25 % sur 1 an soit 1 équivalent temps plein	13 536	17 600	7 393	5 053	19 940	1 056	18 884	396 564	Plus d'heures sup.		
32 h sans cotisation Unedic et -1,6 % de cotisations salariés	13 550	16 750	7 029	5 409	18 370	1 005	17 365		399 395		
Salaire de 1 710 €/ mois	16 398	20 250	10 938	3 568	27 620	1 215	26 405	528 100	580 910	20 employés	22 employés (si dispositif Fillon calculé sur 35 h)
32 h sans cotisation Unedic	16 400	19 301	9 652	4 198	24 755	1 158	23 597		519 134		
Salaire de 2 400 €/ mois	21 534	28 800	15 951		44 751	1 728	43 023	860 460	946 506	20 cadres intermédiaires	22 cadres intermédiaires
32 h sans cotisation Unedic et - 1,6 % cotisations salariés	21 535	27 346	14 050	390	41 006	1 641	39 365		866 030		
Salaire de 3 845 €/ mois	34 632	46 140	24 504		70 646		70 646	353 230	388 553	5 cadres au forfait jour	5,5 cadres au forfait jour
Dimin. forfait jour	34 630	45 765	24 085		69 850		69 850		384 175		
Total								2 138 354	2 168 734	65 salariés	72,5 salariés

Tableau issu de l'enquête « Les conditions de travail... », 2014.

La semaine de 4 jours, est-ce possible dans une PME ?

La question est d'importance puisque, en France, un peu plus de 50 % des salariés travaillent dans une entreprise de moins de cinquante salariés. Si la semaine de 4 jours ne peut pas s'appliquer dans une petite entreprise, autant ne plus en parler.

En 1993, *L'Usine nouvelle* avait retrouvé dans ses archives les réactions suscitées par la loi de 1906 sur le passage à la semaine de 6 jours (dimanche chômé), par la loi sur la journée de 8 heures ou par les premiers congés payés et la « semaine des deux dimanches » (les 40 heures) en 1936. Dans tous les cas, les objections sont les mêmes : « C'est une idée généreuse, probablement valable pour les grandes entreprises mais très dangereuse si on voulait l'imposer aux petites entreprises^[113]. » L'histoire a donné tort à ces déclarations. Le repos du dimanche, la semaine de 5 jours ou les congés payés n'ont pas ruiné nos petites entreprises, au contraire !

De même, le passage à la semaine de 4 jours est tout à fait possible dans des petites structures. En effet, dans une PME, la plupart des postes sont partageables sous forme de journées, que ce soit sur le rythme de la semaine ou sur l'année. Dans le cas d'une compétence spécifique d'un salarié par rapport aux autres, une analyse précise des tâches montre qu'elles ne nécessitent pas toutes son plus haut niveau d'expertise. Prenons le cas du comptable unique : va-t-on recruter 1/5^e de comptable ? Non. En revanche, il est possible par le biais de formations réalisées en interne ou en externe de favoriser une montée en qualification et en compétence des salariés appelés à exercer des tâches complémentaires à leur fonction principale. La transmission de l'information du salarié occupant le poste vers celui qui le seconde pendant son jour de RTT serait valorisée et les postes de chacun enrichis. Les nouvelles compétences acquises seraient reconnues par la procédure de valorisation des acquis de l'expérience.

Prenons un autre exemple : dans ce bureau d'aménagement-lotissement où les trois salariés ont des fonctions bien différentes (un directeur, un commercial, une secrétaire), l'embauche d'un BTS conduira à

décharger d'une partie de leurs tâches aussi bien le directeur que le commercial et à adopter un fonctionnement favorisant plus d'interaction entre les quatre membres de l'équipe, celle-ci débouchant sur l'acquisition de nouvelles compétences et une nouvelle dynamique pour l'entreprise.

Dans cette PME artisanale employant trois salariés en plus du fondateur, le directeur est celui qui conçoit les pièces, assure la fonction commerciale et la gestion. Le poste 1 (usinage) est le poste le plus qualifié, la principale source de valeur ajoutée. C'est un poste critique, « utilisé à 100 % » : si la machine tombe en panne ou s'il n'y a personne pour la conduire, la production sera diminuée sans possibilité de rattrapage. Le poste 2 (assemblage) et le poste 3 (conditionnement, emballage et expédition) demandent des personnes nettement moins qualifiées et sont plus « souples » : on peut ne pas conditionner pendant un jour ou deux puis accélérer le rythme ou s'y mettre à deux pour assurer les commandes.

Planning actuel de la société X

	Poste 1	Poste 2	Poste 3
Lundi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	L. da PONTE
Mardi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	L. da PONTE
Mercredi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	L. da PONTE
Jeudi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	L. da PONTE
vendredi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	L. da PONTE

Actuellement, le poste 1 n'est tenu que par un salarié : J. Martin. S'il doit s'absenter (raisons personnelles, ennuis de santé...) en dehors du mois de fermeture de l'atelier, seul le patron peut le remplacer : il devra alors abandonner ses fonctions propres (commercial, gestion, etc.), ce qui perturbe fortement le fonctionnement de l'entreprise. Autre solution : recruter quelqu'un. Mais il faudra une semaine pour trouver la personne compétente et 3 ou 4 jours pour vraiment la mettre au courant : pendant ce temps, le travail ne se fait pas (ou mal).

Le passage aux 4 jours va nécessiter qu'un autre salarié (R. Lefebvre) se forme pour occuper le poste 1 ; que le troisième salarié (L. Da Ponte) se forme pour pouvoir travailler à l'assemblage (formation légère) et enfin qu'un nouveau salarié soit embauché (T. Robert) à temps partiel (trois quarts de temps). Nous ne souhaitons multiplier ni les emplois à temps partiel qui ne permettent pas à leurs titulaires de vivre dignement et exigent des revenus de complément, ni la polyvalence lorsqu'elle est source de déqualification. Pour éviter cela, la solution nous semble être de promouvoir le développement des groupements d'employeurs ou de ce que le rapport Boissonnat appelait le contrat d'activité (qui y ressemblait fortement puisqu'il s'agissait de permettre à différents financeurs de se mettre ensemble pour fabriquer des emplois stables à temps plein et permettre la mobilité sans passage par le chômage). Rappelons qu'un groupement d'employeurs est une structure qui réunit plusieurs entreprises dans l'objectif de recruter un ou plusieurs salariés et de le(s) mettre à disposition de ses membres. Il vise à satisfaire les besoins en main-d'œuvre d'entreprises qui n'auraient pas la possibilité d'employer un salarié à temps plein. À partir des besoins à temps partiel ou des besoins de personnels saisonniers, le groupement d'employeurs additionne les temps de travail pour constituer un temps plein. Il met ensuite à disposition ce personnel de façon pérenne dans les entreprises partenaires. On estime aujourd'hui à 40 000 le nombre de salariés travaillant déjà dans ces structures qui devraient faire l'objet d'un soutien très ferme par le gouvernement.

Planning de la société X « passée à la semaine de 4 jours »

	Poste 1	Poste 2	Poste 3
Lundi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	<i>L. da PONTE</i>
Mardi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	<i>L. da PONTE</i>
Mercredi	J. MARTIN	R. LEFEBVRE	T. ROBERT
Jeudi	J. MARTIN	<i>L. da PONTE</i>	T. ROBERT
Vendredi	R. LEFEBVRE	<i>L. da PONTE</i>	T. ROBERT

Les avantages du passage aux 4 jours sont nombreux :

- T. Robert retrouve un emploi.
- Pour deux des employés (R. Lefebvre et L. Da Ponte) le passage aux 4 jours sera l'occasion d'un enrichissement de leurs fonctions : le travail sera plus varié, moins ennuyeux.
- Les tensions qui existent entre J. Martin et R. Lefebvre devraient disparaître : R. Lefebvre aura lui aussi accès au poste « noble » et pourra mieux comprendre les difficultés d'usinage qu'invoque J. Martin quand des pièces imparfaitement usinées sont difficiles à assembler ou demandent des retouches.
- Enfin, l'absence éventuelle de J. Martin posera beaucoup moins problème qu'aujourd'hui : R. Lefebvre peut le remplacer du jour au lendemain. En négociant avec les trois autres salariés, le directeur pourra être assuré que l'atelier continue à tourner normalement. L'entreprise bénéficiera de ce supplément de flexibilité et risquera moins de « retards de livraison ».

Les salariés profiteront doublement de cette nouvelle souplesse, et ce de deux façons. D'une façon indirecte : une entreprise plus flexible et plus rentable, c'est l'assurance de garder leur emploi et de toucher une bonne prime d'intéressement-compensation. D'une façon directe : si, pour une raison ou pour une autre, ils doivent s'absenter un jour ou deux en dehors de la période de congés annuels, ils pourront s'arranger avec un collègue et le directeur donnera plus facilement son accord. Ils disposent également de plus de temps pour se former et préparer leur avenir professionnel.

Le passage aux 4 jours, s'il est organisé en tenant compte des attentes des salariés, peut permettre de mettre en place des organisations polyvalentes où le travail est plus varié et où des postes peuvent être partagés, stimulant ainsi la transmission d'informations, la créativité par des fonctionnements plus horizontaux que verticaux. Le partage de compétences existe déjà dans certaines PME, y compris pour des cadres : le développement du travail à temps partagé en est une illustration. De mieux en mieux reconnue et acceptée de toutes parts, la formule du temps partagé est plutôt destinée aux postes dits fonctionnels tels que les ressources humaines, le marketing ou encore la finance, mais n'exclut pas les postes opérationnels. Si le travail à temps partagé entre deux entreprises est possible, comment imaginer qu'il ne soit pas possible de travailler 4 jours par semaine dans une entreprise et de passer 3 jours à faire d'autres choses ?

Et pour les cadres ?

Passer à 4 jours, est-ce possible pour des cadres dirigeants ? Oui. « On a beaucoup trop tendance à se croire indispensable, affirmait Kléber Beauvillain, PDG de Hewlett Packard, en 1993, en soutien aux

déclarations d'Antoine Riboud. Je suis moi-même passé à 4 jours et je constate que l'entreprise continue à très bien fonctionner. »

En 2016, on entend souvent des dirigeants du Medef affirmer qu'il ne serait pas possible de travailler moins. Surtout pour des cadres ! Mais ils sont eux-mêmes la preuve qu'une entreprise peut fonctionner même si son directeur général n'est pas là en permanence : quand Pierre Gattaz est au siège du Medef pour travailler avec les autres responsables de son organisation ou quand il est à l'Élysée et à Matignon pour distribuer le pin's « 1 million d'emplois » et l'argumentaire très flou qui l'accompagne, il n'est pas à son bureau de Radiall. En réalité, vu de son entreprise, Pierre Gattaz est à 3/5^e. Et cela n'empêche pas l'entreprise de prospérer...

« Non seulement c'est possible, mais j'ai l'impression de faire mieux mon travail de patron depuis que je suis passé en 4/5^e, témoignait l'un des frères Pasquier en 1995, après être passé à 4 jours comme l'ensemble des salariés de son entreprise de brioches industrielles de qualité^[114]. Le passage à 4 jours m'a obligé à réfléchir à mes missions : *qu'est-ce que je peux déléguer ? Qu'est-ce qu'on peut ne plus faire ? Quelles sont mes priorités ?* Et un jour par semaine, je me suis mis au vélo. Ça me fait le plus grand bien. Et c'est pendant une course en vélo que j'ai eu l'idée de créer une brioche pour les sportifs : le Pitch'. C'est devenu très vite un produit très rentable. Je n'aurais peut-être jamais eu cette idée en restant à 5 jours ! Quel que soit le métier, le cerveau a besoin de s'oxygéner. Ce n'est pas forcément en étant 50 heures par semaine au bureau sur le dos de nos équipes qu'on est le meilleur patron. »

Mais surtout, il est absolument nécessaire de prêter attention à l'actuel malaise des cadres dont beaucoup se plaignent, évoquant le surmenage et la menace de burn-out : une partie de nos cadres sont au bout du rouleau... Une étude récente de la Dares a rappelé que près de la moitié d'entre eux travaillaient sous le régime du forfait annuel en jours, ce qui signifie qu'ils ne sont plus soumis aux durées maximales quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (48 heures), ni aux dispositions relatives aux heures supplémentaires et que leur rémunération est forfaitaire et ne dépend plus du nombre d'heures effectivement accomplies. En 2010, les salariés au forfait jours ont travaillé près de 45 heures en moyenne, contre 39 heures pour les salariés aux heures. À la même date, 39 % des cadres au forfait jours déclaraient avoir une durée habituelle hebdomadaire de 50 heures ou plus... Rappelons qu'une importante étude portant sur plus de 600 000 personnes^[115] a récemment mis en évidence qu'il y avait un lien entre durée du travail et risque d'AVC : travailler plus de 55 heures par semaine augmenterait de 33 % le risque selon l'étude. La France a 8,7 % de ses salariés qui travaillent plus de 50 heures par semaine.

Il serait donc essentiel de faire en sorte que les cadres accèdent eux aussi à cette réduction du temps de travail et de profiter de cette réforme pour revoir le dispositif de forfait en jours et en heures : loin de les « sécuriser », c'est-à-dire de le voir appliqué à un nombre de salariés encore plus grand, comme le recommandent certains rapports, il serait au contraire urgent de restreindre son périmètre et de l'accompagner d'un contrôle beaucoup plus étroit de la charge de travail associée ainsi que d'un véritable droit à la déconnexion. Notons que la réduction du temps de travail des cadres pourrait permettre de créer de nouveaux postes pour tous les jeunes diplômés qui arrivent aujourd'hui aux portes du travail et qui se retrouvent trop qualifiés pour les postes accessibles.

Notre proposition concerne donc bien évidemment aussi les cadres : pour ceux qui sont au forfait jours, il importerait de plafonner leur durée hebdomadaire maximale de travail et de mettre en place un système de suivi hebdomadaire des heures travaillées incluant les temps de connexion hors du lieu de travail.

4 jours « à la carte »

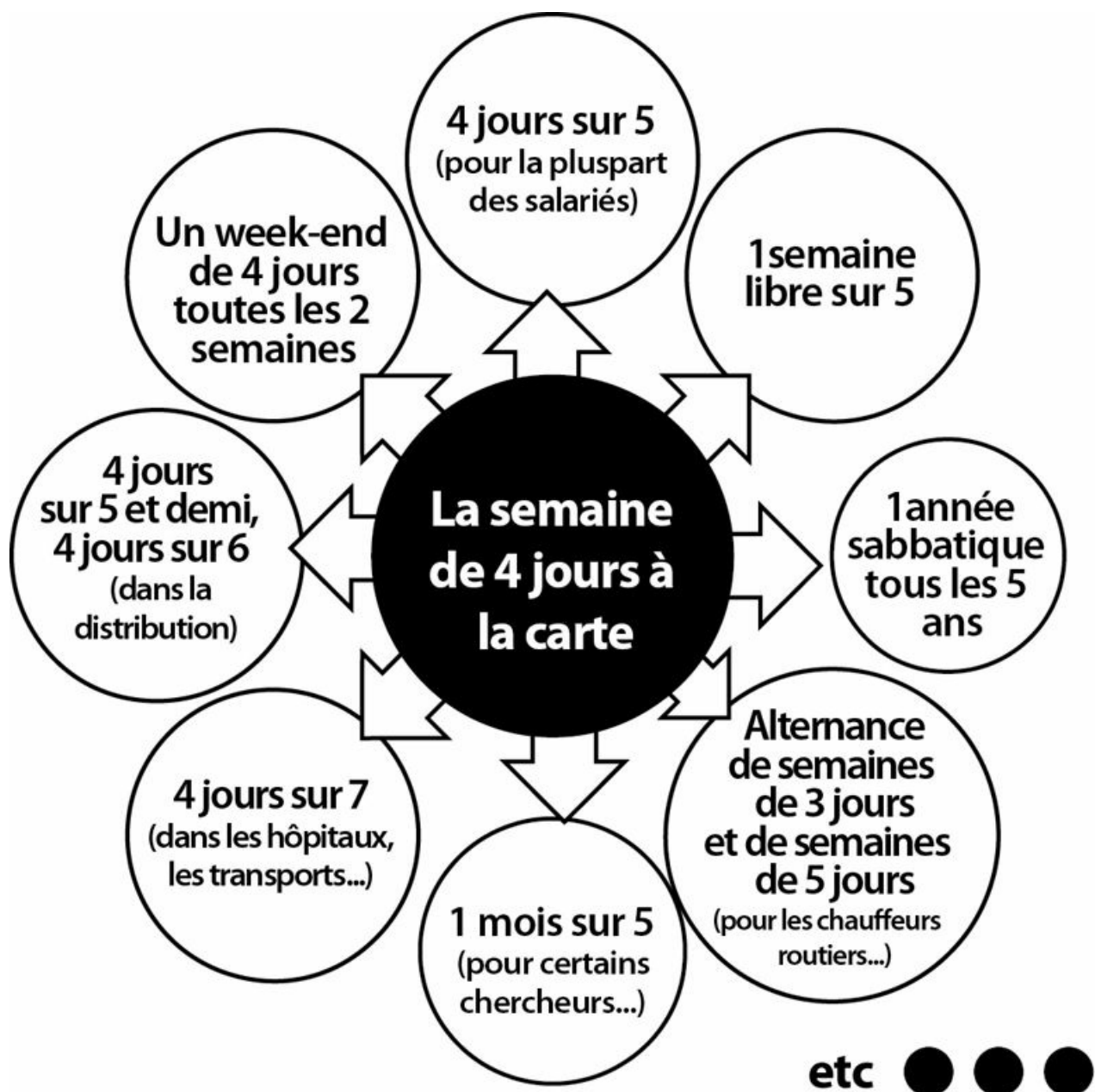
Sous la même étiquette de « semaine de 4 jours » peuvent se négocier des organisations du travail différentes, adaptées à chaque métier, à chaque entreprise, à chaque service... La plupart des salariés peuvent effectivement passer à 4 jours, dans une entreprise qui reste ouverte 5 jours ou 6 jours, comme elle l'était auparavant. Dans d'autres métiers, on adoptera plutôt le « une semaine de libre toutes les cinq semaines ». Ou une alternance de semaines de 5 jours et de semaines de 3 jours...

Dans le nord de la France, une entreprise du bâtiment est passée à 4 jours. Si la plupart des salariés travaillent effectivement 4 jours par semaine, l'organisation est différente pour l'encadrement des chantiers. Chacun doit choisir le « 1-sur-5 » qui lui convient : un jour sur cinq, une semaine sur cinq ou un mois sur cinq.

Dans une entreprise de logiciels, basée près de Chambéry, les salariés qui sont en contact direct avec les clients (*hotline*) sont effectivement passés à 4 jours mais celles et ceux qui développent les nouveaux logiciels sont plutôt sur un rythme un mois de vacances tous les cinq mois.

Chez Volkswagen en Allemagne, quand quelque 100 000 salariés sont passés à la semaine de 4 jours, ils l'ont fait avec plus de soixante-dix organisations concrètes un peu différentes⁽¹¹⁶⁾ : les salariés de l'assemblage ne travaillent pas exactement comme ceux de la peinture. Ceux du montage n'ont pas les mêmes rythmes que ceux de la gestion de production mais tous, en moyenne, sont passés à 4 jours (28,8 heures).

Toutes les possibilités de la semaine de 4 jours



Flexibilité sans précarité

Un des avantages à la fois social et économique de la mise en place des 4 jours est le gain en flexibilité avec une moindre précarité. Le besoin de flexibilité des entreprises est de plus en plus grand. Il est lié autant à de « nouveaux modes de management » introduits à la demande des actionnaires (zéro stock...) qu'aux attentes de plus en plus fortes de chacun de nous comme clients : horaires d'ouverture des magasins plus larges, produits ou services plus personnalisés, livraisons et service après-vente plus rapides. Bien évidemment, il ne s'agit pas de généraliser, au nom du service au client, le travail de nuit ou le travail du dimanche mais seulement de gagner en amplitude horaire voire en nombre de jours d'ouverture dans la semaine quand cette nouvelle amplitude est nécessaire.

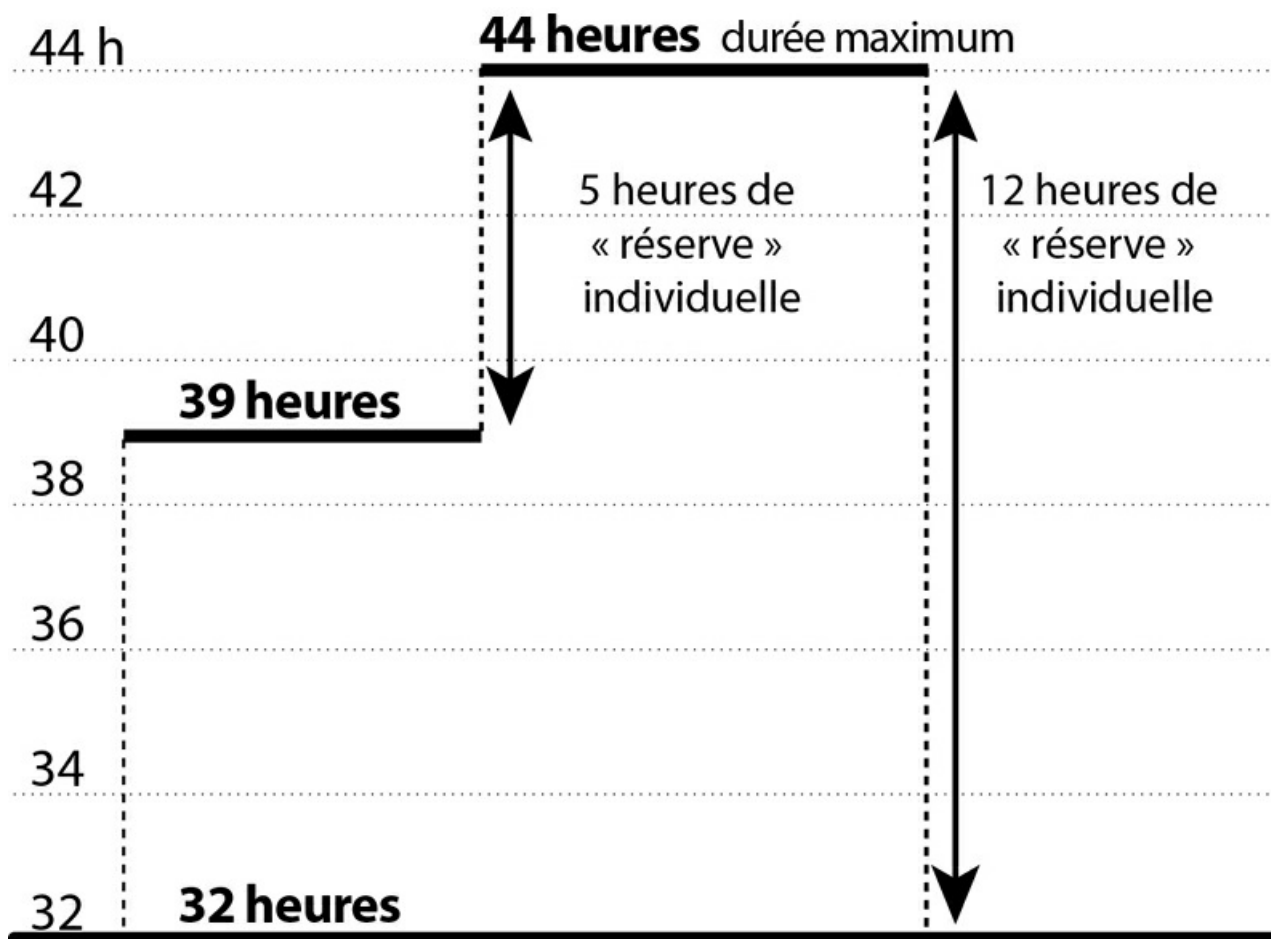
Quand nous commandons une chemise à La Redoute, nous voulons être livrés en 24 ou 48 heures chrono et recevoir la petite chemise qui nous plaît bien (par sa forme, sa taille et sa couleur) et aucune autre. Évidemment ! Quel impact notre demande a-t-elle sur les salariées (les femmes sont très majoritaires) qui fabriquent ces vêtements ou sont au picking⁽¹¹⁷⁾ ? Comment concilier le besoin de flexibilité qui vient des actionnaires et des clients, avec le besoin de sécurité et de qualité de vie des salariés ? Si nous ne sommes pas capables de réformer nos comportements en tant que consommateurs – ce qui serait pourtant éminemment souhaitable –, la réduction du temps de travail peut permettre d'accroître la flexibilité en faisant reculer la précarité.

Un premier exemple peut venir d'une entreprise agro-alimentaire, Les Ducs de Gascogne, qui produit et distribue du foie gras, du confit et d'autres produits du terroir. Ils sont passés à 4 jours en 1997. Cet accord a permis l'embauche de quatorze personnes en CDI. Ce sont de vrais emplois, des emplois solides. Le temps de travail a été réduit de 39 heures à 33 heures en moyenne. En pratique, les salariés travaillent 32 heures par semaine sur 4 jours durant la majeure partie de l'année. Et pendant deux mois, en fin d'année, quand les commandes de confit et de foie gras augmentent avant Noël, ils repassent à 5 jours pour absorber le pic d'activité.

Pour les salariés, il n'y a aucune précarité. Ils gagnent nettement en qualité de vie et disent leur fierté d'avoir été capables de solidarité. Grâce à leur négociation, quatorze personnes ont été embauchées. Pour l'entreprise, le passage à 4 jours permet avec la même masse salariale d'avoir plus de monde à mettre sur le pont dans les moments de surchauffe. Cela permet de passer les fêtes de fin d'année pratiquement sans emplois précaires, CDD et intérim. C'est mieux socialement mais c'est mieux aussi pour l'entreprise car des salariés permanents qui sont bien formés et assurés de leur avenir sont plus efficaces que les CDD qu'on embauchait autrefois pour quelques semaines. De ce fait, leur connaissance de l'entreprise leur permet de mettre en œuvre des organisations du travail qui échappent au risque réel d'intensification, auquel succomberaient beaucoup plus facilement des salariés employés de façon précaire.

L'intérêt pour l'entreprise est double. Avec la même masse salariale, elle a plus de salariés à mettre sur le pont quand c'est nécessaire. Et, pour chaque salarié, la « marge de manœuvre » est plus importante. Comme le montre le schéma ci-dessous, entre 39 et 44 heures – durée maximum, – il n'y a que 5 heures de réserve individuelle. Tandis que, entre 32 et 44, il y a 12 heures de « réserve » individuelle. Ainsi, avoir un horaire moyen plus bas favorise l'absorption de pics d'activité sans précarité. C'est l'un des paradoxes de ce dossier : plus on descend la durée de travail, plus on peut avoir de flexibilité.

Heures de réserve



Un deuxième exemple peut être donné pour expliquer le gain de flexibilité-sans-précarité que l'entreprise peut réaliser en passant à 4 jours. C'est un exemple un peu moins appétissant que Les Ducs de Gascogne mais il pourra inspirer de nombreuses PME. L'entreprise s'appelle Inpig. Chez Inpig, il y avait six salariés avant le passage à 4 jours. L'accord a permis d'embaucher une septième personne et a permis d'améliorer le service des clients.

Inpig avait en effet besoin de flexibilité sur la semaine. Installée près de Pau, elle travaille dans le domaine de la génétique et en particulier de l'insémination porcine, au service des paysans de la filière « jambon de Bayonne ».

L'entreprise est fermée le week-end. Le lundi et le mardi sont 2 jours de très forte activité car il faut inséminer toutes les truies dont les chaleurs ont commencé durant le week-end. Avant le passage à 4 jours, il n'y avait que quatre techniciens capables de répondre à cette demande. Le passage à 4 jours a permis, à masse salariale constante, d'embaucher un cinquième spécialiste, un ingénieur, ce qui a permis d'améliorer le niveau scientifique de l'équipe et d'être cinq au lieu de quatre pour les 2 jours de forte activité.

Cinq personnes au lieu de quatre : c'est 25 % de clients servis en plus dans de bonnes conditions. Et il n'y a pour les salariés aucune précarité : ils sont tous en CDI et ont, toutes les semaines, la journée de RTT qui leur convient. Les deux salariés qui ont demandé le mercredi sont libres tous les mercredis. Les deux du jeudi sont libres tous les jeudis et celui qui a choisi le vendredi a, toutes les semaines, un week-end de 3 jours...

Nombre de techniciens	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Avant les 4 jours	4	4	4	4	4
Grâce aux 4 jours	5	5	3	3	4

Cette souplesse sur la semaine peut intéresser un grand nombre de métiers : dans la banque, par exemple, il est fréquent que les clients soient très nombreux certains jours et que l'agence soit presque déserte à d'autres moments. C'est vrai aussi dans la rédaction d'un hebdomadaire, où le service fabrication est surchargé pendant 2 ou 3 jours mais a moins de travail le reste du temps, comme dans la grande distribution, où les clients sont très nombreux certains jours et beaucoup moins à d'autres moments...

La loi Travail présentée par le gouvernement en février 2016 a conduit à rouvrir le débat sur la flexibilité mais, sans doute, de la plus mauvaise façon possible : en donnant l'impression que la flexibilité était forcément synonyme de précarité et en donnant également l'impression que le passage en force était la seule façon de changer le modèle (le gouvernement ayant recouru au 49-3 pour contraindre les députés à voter la loi avant même que le débat ne s'engage).

Ce débat sur la flexibilité mérite mieux. Négocier une forte réduction du temps de travail est l'occasion de développer une flexibilité interne bien plus acceptable par les salariés et par la société que la flexibilité externe (facilité de licenciement) que la loi El Khomri veut développer.

Mais il importe surtout d'éviter l'intensification du travail : on l'a vu, lors des lois Aubry et surtout sous l'empire de la première loi Aubry, pour les entreprises qui ont réduit le temps de travail sans demander les aides (donc sans respecter les règles) et sous celui de la deuxième loi Aubry, qui n'imposait plus leur respect, le travail a pu être intensifié, la réduction étant d'une ampleur très faible, des gains de productivité ayant été obtenus grâce à la soustraction de pauses et à l'absence de recrutements en nombre suffisant. Il ne faut absolument pas retomber dans ce travers. Cela pourra être obtenu à la fois en imposant la création d'emplois (aucune exonération sans 10 % de création d'emplois) mais aussi en donnant plus de responsabilité aux instances actuellement chargées de la discussion sur les conditions de travail, notamment les CHSCT. Aujourd'hui, il existe de plus en plus de dispositifs qui permettent de faciliter la rupture du contrat de travail, de se séparer de salariés dont on n'est plus content ou contre lequel on a des griefs. La rupture conventionnelle a encore permis d'accélérer le processus : lors d'une enquête approfondie auprès de personnes ayant connu une rupture conventionnelle, nous avons pu constater combien les choses allaient vite. Une nouvelle direction, un changement de responsable, une dispute et hop, c'est la porte. La facilité de rupture augmente la dureté de la relation de travail au jour le jour : il faut au contraire se donner les moyens de conserver les salariés le plus longtemps possible, aménager des espaces de discussion, permettre aux représentants des salariés d'avoir leur mot à dire sur les conditions de travail et la gestion de la main-d'œuvre, comme en Allemagne, substituer à la flexibilité externe la flexibilité interne et mettre la question des conditions de travail au cœur du dialogue dans l'entreprise. C'est aussi grâce aux nouveaux pouvoirs donnés aux représentants des salariés qu'il sera possible d'éviter l'intensification du travail au cours du processus de réduction.

Enrichir le travail, améliorer la formation

Le passage à 4 jours est aussi l'occasion d'enrichir le travail. Chez Mamie Nova (Coop Even), l'accord a permis de créer cent vingt emplois sans baisser les salaires ni augmenter d'un centime le prix du yaourt. De l'avis de tous, le passage à 4 jours a permis un enrichissement du travail : le directeur d'usine est passé à 4 jours et a donné une partie de son travail à son numéro deux, qui est lui-même passé à 4 jours et a confié une partie de ses tâches à un autre cadre, que l'on a embauché au moment du passage à 4 jours... Et ainsi de suite, jusqu'aux ouvriers de premier niveau dont le travail a lui aussi été enrichi : un jour par semaine, leur chef d'équipe n'est pas là. Ils doivent prendre certaines décisions sans lui. Ils doivent être capables de gérer sans lui certaines demandes urgentes. Globalement, le passage à 4 jours a amené à repenser le travail de chacun et a enrichi la plupart des postes.

Les 4 jours chez Mamie Nova

Située entre Brest et Morlaix, Coop Even est une coopérative dont le métier d'origine est de collecter et de transformer le lait. L'accord sur le passage à 4 jours (32 heures 30) signé en avril 1997 a permis la création de 120 emplois en CDI.

« On a toujours été un peu en avance, témoigne un salarié de Coop Even : depuis 1982, on était déjà à 38 heures par semaine. Quand la loi de Robien a été votée, la direction de l'entreprise et le syndicat majoritaire, la CFDT, ont réfléchi à la possibilité de passer aux 4 jours. On a mis en place un groupe de travail pour l'ensemble de l'entreprise et un groupe dans chaque atelier pour faire un "audit" de l'organisation telle qu'elle existait. On a réfléchi ensemble aux nouvelles organisations, aux nouvelles compétences qui pouvaient être utiles, aux gains de productivité qui pouvaient être réalisés, aux recrutements nécessaires, etc. Globalement, on a embauché 15 % de salariés en plus, en CDI, mais ce n'était pas uniforme : dans telle partie de l'entreprise on a recruté un peu plus. Ailleurs un peu moins.

Un an après la mise en œuvre des 4 jours, on avait créé 200 emplois : 120 emplois directement liés à la RTT et 80 liés à la croissance du chiffre d'affaires. C'était un accord à durée indéterminée même si la loi de Robien ne donnait que sept ans d'exonération.

Le financement reposait essentiellement sur les exonérations données par la loi en contrepartie des créations d'emplois : 10 % d'exonération la première année et 8 % ensuite. Il n'y a pas eu de baisse du salaire mais seulement un blocage du salaire pendant un an. Les salariés ont aussi renoncé à une prime de salissure qui était dans la convention collective de notre secteur d'activité. Ils ont aussi accepté un "blocage" de la prime d'ancienneté.

Cet accord, soumis à référendum, a été soutenu par 74 % des salariés ayant participé au vote (96 % de participation).

En 2005, à l'expiration de ces sept années, on a fait un bilan, qui s'est révélé très positif aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés, et on a décidé de continuer à 4 jours-32 heures 30. Il n'y avait plus d'exonération mais l'accord avait permis à l'entreprise de mettre de l'argent de côté pour amortir le choc de cette fin des exonérations^[118].

En 2009, ça se complique car Coop Even fusionne avec deux autres coopératives pour créer la société Aita qui fabrique et commercialise les produits Paysans Bretons. Comme les autres coopératives avec lesquelles Coop Even fusionne ne sont pas à 4 jours et que la loi de Robien n'existe plus, la direction du nouveau groupe affiche la volonté de faire converger les temps de travail vers 35 heures. Dans le même temps, Coop Even se scinde en sept sociétés distinctes. En ce printemps 2016, trois d'entre elles, regroupant 150 salariés, sont toujours à 4 jours.

Les 4 jours ont vraiment changé le rythme de vie des salariés : passer d'un rythme de 5/2 (5 jours de travail et 2 jours de repos) à 4/3, c'est un changement très net. Le bilan qui avait été fait par le médecin du travail quelques années après la mise en œuvre de l'accord était vraiment très favorable.

Pour être honnête, la semaine de 4 jours ne règle évidemment pas tous les problèmes : l'intensification du travail dont on parle dans toute notre économie commence aussi depuis quelques années à peser sur les salariés de notre entreprise. Comme il y a eu des créations d'emplois massives, ce n'est pas au moment du passage à 4 jours que le travail s'est intensifié (au contraire des entreprises passées à 35 heures quasiment sans embauche) mais, progressivement, dix ou douze ans plus tard, quand nous sommes restés à 4 jours alors qu'on n'avait plus les exonérations... Cette intensification n'est pas liée à la semaine de 4 jours (et on ne la supporte que 4 jours par semaine et non pas 5) mais, à elle seule, la semaine de 4 jours ne nous protège pas de ce problème. Voilà pourquoi les syndicats demandent maintenant un accord sur la qualité de vie au travail. C'est la prochaine négociation. »

Chez Yprema, les 4 jours, c'est possible (et c'est bien !)

Tous les mercredis, Sébastien Antonio reste chez lui. Une journée « sacrée » pour se reposer, profiter de ses enfants et faire les courses. Ce père modèle, ancien serveur, est aujourd'hui responsable du site d'exploitation rémois d'Yprema, une société de valorisation de déchets du BTP. Il ne travaille pas à temps partiel. Il fait ses 35 heures en 4 jours. Comme 80 % de ses collègues.

Yprema a été créée il y a vingt-quatre ans. L'entreprise s'inscrit dans une politique de développement durable et fait 22 millions d'euros de chiffre d'affaires. Elle emploie 90 salariés et se déploie sur une petite dizaine de sites en France.

En 1997, le PDG de la société, Claude Prigent, décide de profiter de la loi de Robien sur le partage du temps de travail. Tomber de 39 à 35 heures lui permet d'embaucher 14 CDI en un an, et de passer de 42 à 90 salariés en une dizaine d'années.

« Moi, je suis pour travailler moins », dit le PDG

Les exonérations de charges qu'offrait ce dispositif ont été selon lui le moyen d'oser appliquer cette politique. « Moi je suis pour travailler moins, nous dit-il. Mon entreprise œuvre pour le développement durable. Tout en développant l'entreprise, je trouve normal de lutter contre la pénibilité au travail. »

Aujourd'hui, les salariés sont tous sous le régime des 35 heures et la règle des 4 jours travaillés est appliquée pour 80 % d'entre eux. Ce jour de repos supplémentaire est choisi le plus souvent par les salariés : Sébastien a par exemple opté pour le mercredi ; Jean [le prénom a été changé], comptable au siège depuis cinq ans, a préféré le lundi, une journée proposée dès la signature de son contrat.

Par contre, certains n'ont pas eu le même choix : « Les lundis, mercredis et vendredis sont les jours les plus demandés », nous confie Susana Mendez, DRH de la société, qui poursuit : « On ne peut pas répondre "oui" à tous. Donc on a imposé à certains les mardis et les jeudis, parce qu'il faut bien que ce soit fixe, sinon c'est ingérable. » Mais la cadre l'assure, s'il y a de « nouvelles contingences personnelles », la journée peut être modifiée en cours d'année. [...]

Au début, le casse-tête des jours fériés et des ponts

La mise en place de la semaine de 4 jours a connu quelques couacs lors de sa mise en place. Pour la gestion des jours fériés et les ponts, en particulier. Un « casse-tête », comme la qualifie Susana Mendez : « Certains petits malins se débrouillaient pour placer leurs RTT avant ou après leur jour de congés : ils pouvaient avoir quasiment une semaine sans aller au travail. Les plannings d'exploitation étaient pleins de trous, c'était impossible. »

En accord avec les syndicats, un avenant a donc été signé pour changer *de facto* les jours fériés en RTT. Une pilule pas trop difficile à avaler pour Sébastien : « Pour les jours fériés, c'est vrai, on a fait une concession. Mais il ne faut pas oublier qu'on est là pour bosser, pas pour partir en week-end. »

Pour Yprema, il existe d'autres avantages que le confort des salariés, à la semaine de 4 jours. Les dizaines de postes créés grâce à la loi de Robien ont facilité un système de turn-over dans tous les services : pour combler les absences de postes en postes, l'entreprise a opté pour des postes polyvalents, qui comblent les trous, sur ses sites d'exploitation. Victor Lopez fut le premier employé de ce type sur le site de Lagny-sur-Marne : « Quand j'ai commencé j'étais pilote d'installation : je surveillais les tapis, le tri du mâchefer. Puis on m'a proposé le poste polyvalent : ça m'a tout chamboulé. En tant qu'adjoint du chef, je me suis servi d'un ordi, ce qui n'est pas du tout mon truc, mais j'ai aussi été initié au chargement de la camelote dans les camions ou au nettoyage des machines... » Cet ancien cuisinier, qui avait quitté la profession à cause de ses horaires impossibles, s'occupe même du barbecue hebdomadaire : « Ce jeudi, comme il pleut, j'ai pris du poulet. »

Obligés de « travailler ensemble »

Dans les bureaux, par contre, pas de poste polyvalent : le fonctionnement a été repensé en binômes et en trinômes : chaque membre remplace l'autre, si besoin, pendant sa journée de congés. Le comptable, Jean Dupont, analyse : « Comme ça, quoi qu'il arrive, notre interlocuteur a les réponses qu'il cherche auprès de notre binôme ou de notre chef de service. »

Selon Susana Mendez, ce fonctionnement a contribué à changer le « travailler ensemble » : « Ça a encouragé la communication entre les salariés et, parce que chacun apprend de l'autre, ça a aussi favorisé la promotion en interne. » Beaucoup de cadres de l'entreprise, comme Sébastien Antonio, ont profité de cet ascenseur social. Ils le reconnaissent volontiers.

« On est un petit Google du recyclage »

Côté bénéficiaires, l'entreprise y a aussi gagné. Grâce au système de turn-over, les machines tournent 44 heures, contre 39 auparavant. Soit 5 heures de plus par semaine. « Ça nous a fait gagner en moyenne un mois de production par an, c'est énorme », estime Claude Prigent, l'heureux PDG qui ne reviendrait sur sa décision pour rien au monde : « On est un petit Google du recyclage : nos salariés, plus reposés, sont plus efficaces et donc on y gagne. On est la preuve que ça marche ! »

Même si Pierre Larroustou, économiste de gauche et fervent avocat de la semaine à 32 heures, est convaincu que la réduction du temps de travail est la solution à une baisse durable du chômage, il n'en reste pas moins qu'elle est très rarement appliquée dans les entreprises, et encore moins dans les PME.

Un mystère pour le P.-D.G. d'Yprema : « Moi, je suis prêt à payer une étude pour rencontrer toutes les entreprises qui utilisent les 4 jours, et montrer aux sceptiques que tout est possible. » Avis aux amateurs.

Anne-Laure Pineau, *Rue 89*, 24 février 2014^[119]

« La semaine de 4 jours ? C'est sans doute facile à organiser dans l'industrie, disent certains, mais nettement moins dans les services. » Ils devraient aller rencontrer les salariés de l'Agence Verte, une agence de publicité, passée à 4 jours, ou les salariés de la Macif.

7 jours sur 7, 24 heures sur 24, mais à 4 jours... La Macif assure

Les salariés de la mutuelle font incontestablement figure de privilégiés au sein du secteur privé. Bien qu'étant au service de ses clients 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, la Macif offre un statut particulier, confirmé par un contrat d'entreprise en 2006. Fait rarissime, cette convention prévoit une base de seulement 31 heures 30 pour les employés. Les cadres, eux, travaillent bien 35 heures par semaine, mais... ils profitent aussi de cet accord. Résultat : 22 jours de RTT leur sont octroyés pour compenser cette différence de temps de travail. Avec leurs 28 jours de congés payés, ils disposent donc de 10 semaines de repos par an.

Les non-cadres, avec leurs 31 heures 30 par semaine^[120], doivent se contenter de « seulement » 26 jours de congés payés.

Challenges, 12 octobre 2013

En passant à 4 jours, on a changé la vie au travail. Mais, à l'extérieur aussi, la vie a changé : « Avoir un jour de libre toutes les semaines, ça change la vie, explique un cadre dirigeant de Mamie Nova. Avec ma femme, on s'est mis au kayak de mer. Jusque-là, on se voyait seulement le soir et le week-end, quand il y avait les enfants. On adore nos enfants, mais ça fait du bien d'avoir un jour où on est ensemble, sans les enfants. Seuls ou avec des amis. »

Formation tout au long de la vie

Le passage à 4 jours est l'occasion de faciliter l'accès à la formation professionnelle pour tous ceux qui aujourd'hui sont, *de facto*, privés d'un droit prévu par la loi mais compliqué à mettre en œuvre dans certaines entreprises. « La semaine de 4 jours, moi je suis pour, expliquait un ouvrier à la fin d'un débat public à Orléans. Comme ça, même si mon patron n'est pas d'accord, je pourrai me former. Ça fait vingt ans que je travaille dans une PME. À chaque fois qu'on demande à partir en formation, le patron nous dit qu'il est d'accord mais que ça va être difficile à court terme. Ce n'est jamais le bon moment ! Du coup, ça fait vingt ans que je n'ai pas mis le nez dans un livre. Ça fait vingt ans que je n'ai pas amélioré mon niveau de formation. Si l'entreprise a des difficultés et que je suis licencié, je suis bon pour le chômage de longue durée... Si on passait à 4 jours, j'aurais du temps pour me former. Même si le patron n'est pas d'accord. »

Permettre à tous de pouvoir se former, tout au long de la vie... C'est un énorme chantier qui s'ouvre devant nous. Il ne s'agit évidemment pas de remettre en cause le droit à la formation sur le temps de travail mais de construire un droit supplémentaire, une liberté nouvelle : pouvoir se former aussi bien pour évoluer dans son métier (valider les acquis de l'expérience et acquérir des compétences nouvelles) que pour changer de métier si on décide d'une réorientation. Pouvoir se former aussi sans aucun lien avec sa vie professionnelle mais seulement pour le plaisir, pour améliorer sa culture, faire grandir son humanité.

Si l'on veut permettre aux chômeurs de longue durée de bénéficier des créations d'emplois massives liées au passage aux 4 jours, il faut muscler les dispositifs d'accompagnement (Pôle Emploi, associations, etc.) et de formation-requalification. Début 2016, le président de la République a annoncé qu'un programme de formation de 500 000 chômeurs allait être engagé, pour un montant d'un milliard d'euros. À condition que les formations ne soient pas trop courtes et permettent aux demandeurs d'emploi d'accéder à une vraie qualification, c'est évidemment une très bonne chose. Certains ont critiqué une dépense inutile destinée essentiellement à faire sortir 500 000 personnes des statistiques officielles. Si un mouvement général de création d'emplois s'engage, personne ne pourra critiquer l'engagement d'un vrai Plan de mobilité-formation accueillant d'abord des chômeurs de longue durée.

La réforme que nous proposons ne pourra se faire qu'en même temps que l'engagement d'un plan massif de formation-requalification permettant aux demandeurs d'emploi, quel que soit leur degré d'éloignement de l'emploi, d'occuper les postes créés. Cela requiert une ingénierie très complexe : à la différence de ce qui s'était passé pour l'hôpital, où les pénuries de recrutement étaient venues désorganiser le processus de RTT, il faudra accorder le plus grand soin aux temporalités du plan de RTT et du plan de formation-requalification. Il faudra donc aussi prévoir des financements pour cette opération qui doit être massive et permettra à la France de traiter autrement qu'en les excluant ou en les incitant à prendre des postes à très bas salaires, les trop nombreuses personnes peu qualifiées (du fait du système scolaire ou du système de formation continue).

Les quatre piliers du succès

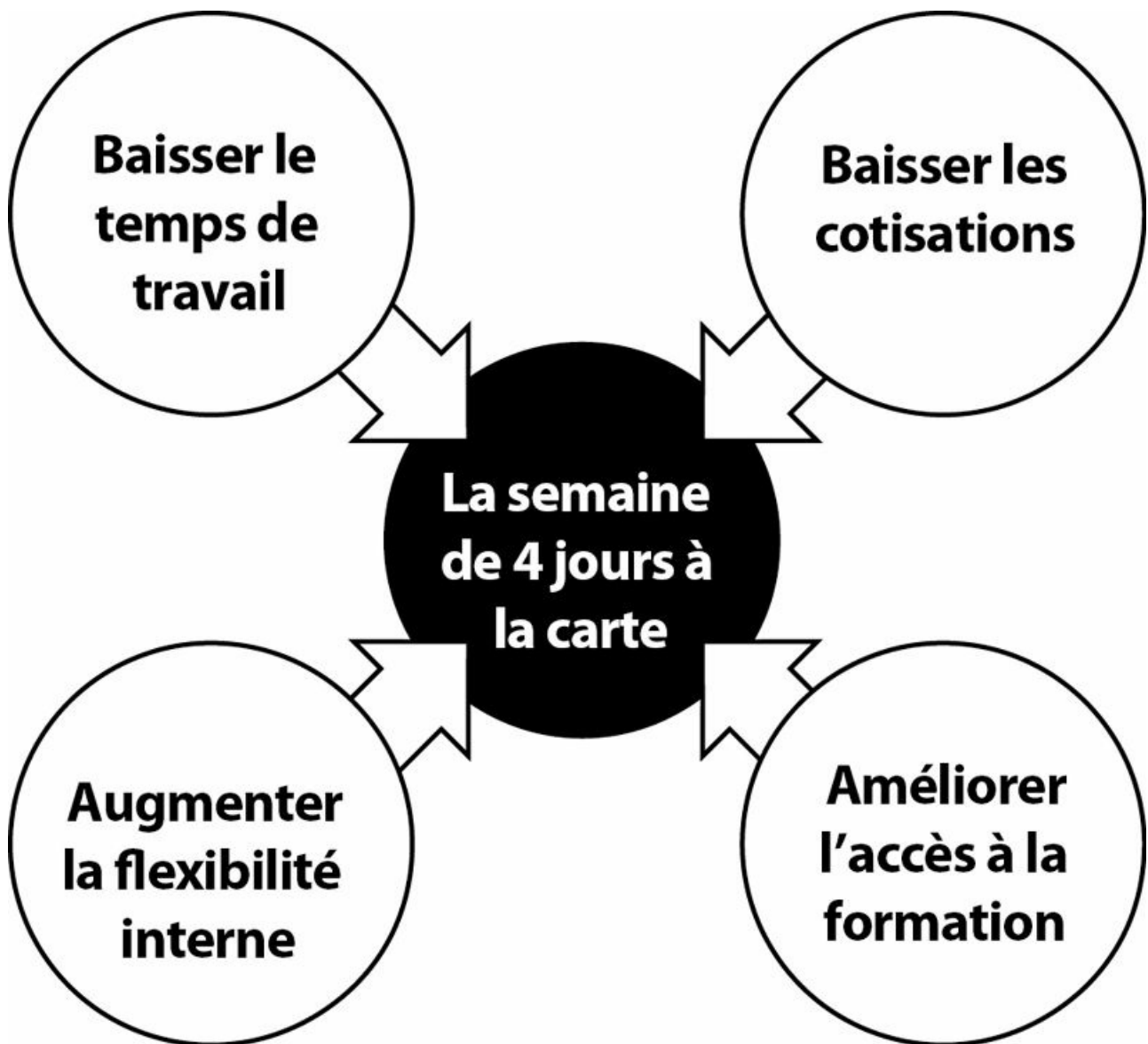
C'est sans doute l'une des faiblesses du débat public en France : nous passons notre temps à nous déchirer autour d'une idée mise dans le débat par un acteur et que certains voudraient présenter comme la solution miracle. On oppose trop souvent quatre concepts qui gagneraient pourtant à être associés.

« Baisser le coût du travail. La seule chose à faire est de baisser le coût du travail », disent certains. « Mais non ! La question du coût du travail ne se pose plus : nos coûts salariaux sont maintenant équivalents à ceux de l'Allemagne. Ce qu'il faut, c'est de la flexibilité ! Il faut accroître la flexibilité », répondent d'autres. « La clé, c'est la formation. Améliorer la formation. On en parle mais on ne le fait pas ! » affirme un troisième. « Et le temps de travail ? Avec les gains de productivité colossaux qu'on a faits depuis quarante ans et qu'on va continuer à faire, l'essentiel c'est de réduire le temps de travail ! » concluent les plus branchés sur les « nouvelles technologies ».

Et si tous avaient raison à la condition d'agir, en même temps, sur ces quatre leviers ? C'est, à nos yeux, la clé d'une politique réellement efficace de lutte contre le chômage : baisser le temps de travail *et* baisser les cotisations pour les entreprises qui créent réellement des emplois *et* améliorer la flexibilité interne *et*

améliorer l'accès à la formation.

Semaine de 4 jours à la carte



La semaine de 4 jours : quel impact macro-économique ?

Patrick Artus, à l'époque directeur des études économiques à la Caisse des dépôts et consignations, a vérifié que le passage à 4 jours – avec le financement que nous proposons – n'a pas d'inconvénient macro-économique : « Patrick Artus a exploré le bouclage macro-économique de la formule Larrouturou^[121]. Sa conclusion est formelle : “Il tient ! Il maintient le potentiel de production, la stabilité des coûts, la stabilité (ou la hausse) du revenu disponible de l'ensemble des ménages. Il n'aggrave pas le déficit public. Ce qui ne présage en rien de sa faisabilité pratique”, précise-t-il. » Mais comme, depuis, quelque 400 entreprises sont maintenant passées à 4 jours, la faisabilité pratique est attestée ! Le chantier est énorme mais il n'est pas dangereux pour notre économie.

Patrick Artus : le bouclage macro-économique de la formule Larrouturou^[122]

Pour que la semaine de 4 jours constitue un remède envisageable au problème du chômage, il faut éviter qu'elle provoque des déséquilibres graves et donc assurer à la fois le maintien du potentiel de production, la stabilité des coûts de production unitaires des entreprises, la stabilité (ou éventuellement la hausse) du revenu disponible et l'absence du déficit des administrations.

– La stabilité de la capacité de production implique que la hausse de l'emploi (N) et celle de la productivité horaire du travail (P) compensent la baisse de la durée du travail, en l'espèce 18 %.

Soit $N + P = 18\%$. Quelle peut donc être l'évolution de la productivité horaire avec le passage à la semaine de 4 jours ? La baisse de la durée du travail est normalement un facteur de gains de productivité (moins de fatigue, moins d'absentéisme, nécessité d'achever le travail en 4 jours...). Le coût organisationnel peut toutefois compenser ces gains. On peut donc formuler deux hypothèses : un gain de 5 % de productivité horaire ($P = 5\%$, $N = 13\%$) et une absence de gain ($P = 0\%$, $N = 18\%$).

– Puisque la production est stable, la stabilité du coût unitaire de production implique que la variation du salaire par tête (W), celle de l'emploi et celle du taux de cotisations sociales (t) à la charge des entreprises s'annulent. Le coût unitaire varie donc avec la masse salariale multipliée par $1 +$ le taux de cotisations sociales. Le taux apparent de charges sociales des entreprises était de 34,2 % en 1992. Lorsque la production horaire ne varie pas ($P = 0$), on a $N = 18\%$ d'où $t + 1,34 (W + 18\%) = 0$.

Si elle augmente ($P = 5$), l'équation devient $t + 1,34 (W + 13\%) = 0$. La baisse du taux de cotisations sociales doit compenser la variation de la masse salariale accrue des charges sociales.

– L'absence de dégradation du déficit budgétaire implique que la baisse des charges sociales des entreprises liée à la baisse des taux (t) soit couverte par la hausse des charges sociales due au surcroît éventuel de masse salariale qui apparaît grâce à l'augmentation de l'emploi, par la baisse du coût du chômage et par un supplément de pression fiscale directe sur les salaires si les autres recettes ne suffisent pas. Le coût du chômage en 1992, de 260 milliards environ (prestations + coût de la politique de l'emploi), situe le coût du chômage à 102 000 francs l'an (pour un chômage de 2 550 000 personnes au sens du BIT), alors que la masse salariale par tête dans les entreprises (hors charges salariales) est de 126 000 francs. Cela implique que le surcroît d'impôts qui équilibre le budget (T) est donné (en % de la masse salariale hors charges des entreprises) par :

$T = -t - 34,2\% (W + N) - 0,80 N$. Le premier terme ($-t$) reflète l'effet de la baisse du taux de cotisations sociales ; le second ($-34,2\% (W + N)$) celui de la hausse possible de la masse salariale ; le troisième celui de la réduction du coût de travail ($0,80 = 102\,000/126\,000$).

Lorsque $P = 0$, $T = -0,75t - 14,4$ et lorsque $P = 5$, $T = -0,75t - 10,4$, le gain en emploi étant plus faible dans le second cas, la réduction du coût du chômage est plus limitée.

– Le revenu disponible varie avec la masse salariale ($W + N$), diminue avec la réduction des prestations liées au chômage et dépend du surcroît (ou de la baisse) d'impôt nécessaire (T) pour équilibrer le budget. La stabilité du coût unitaire de production implique que $1,32 (W + N) = -t$ (la baisse du taux de cotisations sociales équilibre la hausse de la masse salariale accrue des charges sociales). La variation du revenu disponible s'écrit donc $R = -0,75 T - 0,80N = 0$. Le premier terme reflète l'évolution de la masse salariale ($W + N$), le second la hausse éventuelle des impôts (si T est positif, le revenu disponible est réduit), le troisième la baisse des transferts liés au chômage. En reportant l'expression de l'équilibre budgétaire ci-dessus, on obtient $R = 0$. Il n'y a donc pas de variation du revenu disponible. Le dernier agent économique, c'est-à-dire les ménages, ne connaît pas non plus de variation de ses revenus.

La démonstration de Patrick Artus date de 1993 mais elle reste évidemment valable aujourd'hui : l'élément clé qui assure le bouclage économique est que l'Unédic ou l'État ne dépensent pas 1 euro si l'entreprise ne crée pas 10 % d'emplois nouveaux au moins. Ce qui assure une baisse du chômage et donc des dépenses de l'Unédic et qui assure que l'entreprise, qui ne paye plus les cotisations chômage, envoie 10 % de plus de recettes aux caisses de maladie et aux caisses de retraite... 10 % de salariés en plus, c'est aussi plus de ressources pour l'État via la TVA.

Depuis trente ans on a multiplié les « baisses de charges ». Le montant total de toutes ces exonérations est aujourd'hui proche de 60 milliards d'euros^{123}. Le coût pour la collectivité de ces exonérations est très important alors que l'effet sur l'emploi est très discutable car, depuis trente ans, toutes ces exonérations ont été données sans exiger jamais aucune contrepartie (exception faite de la loi de Robien et de la première loi Aubry).

« Chat échaudé craint l'eau froide » : beaucoup de citoyens deviennent allergiques à ces cadeaux faits aux (grandes) entreprises. Ils ont raison, mais ce n'est pas une raison pour ne pas accorder aux PME et TPE un surcroît d'exonération s'il est nécessaire pour leur permettre de créer massivement des emplois.

Y aura-t-il, ici ou là, un effet d'aubaine ? Y aura-t-il quelques entreprises qui vont bénéficier d'exonérations un peu plus généreuses que ce dont elles avaient vraiment besoin ? Sans doute ! C'est difficilement évitable^{124}. Mais ce sera sans comparaison avec les effets d'aubaine que l'on a observés avec les politiques mises en œuvre depuis trente ans. M. Gattaz avait promis 1 million d'emplois en échange des 40 milliards du Pacte de responsabilité. Où sont-ils passés ?

Répetons-le car c'est absolument fondamental : dans le schéma que nous proposons comme base de négociation, les exonérations seront *conditionnées* à des créations d'emplois. Et si l'entreprise passe à 4 jours, elle est de toute façon obligée de créer des emplois (sauf à penser qu'elle avait 10 ou 15 % de

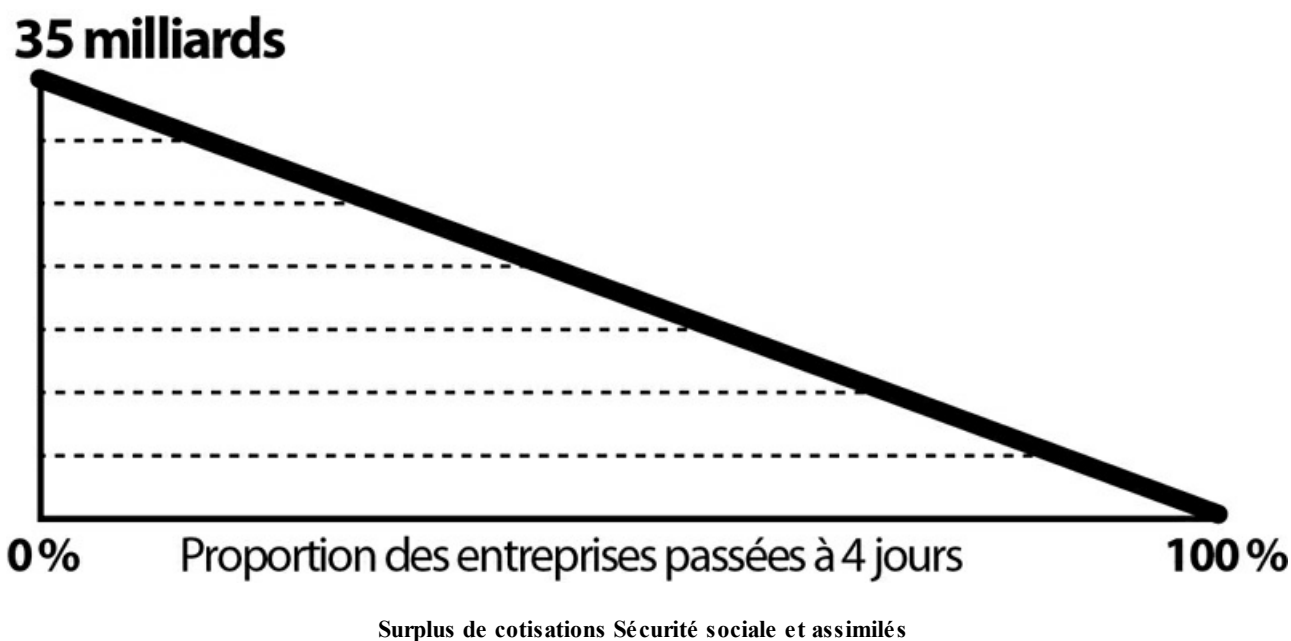
productivité en réserve qu'elle n'avait pas exprimée...). L'effet d'aubaine sera donc faible : la quasi-totalité des exonérations sera transformée en masse salariale pour les nouveaux salariés. Et si une petite partie va améliorer le bénéfice, ce n'est pas dramatique, car nous pensons qu'on doit, dans le même temps, lutter contre le dumping fiscal européen qui pousse nos pays à baisser toujours l'impôt sur les bénéfices pour éviter que les entreprises mobiles aillent chez le voisin^[125]...

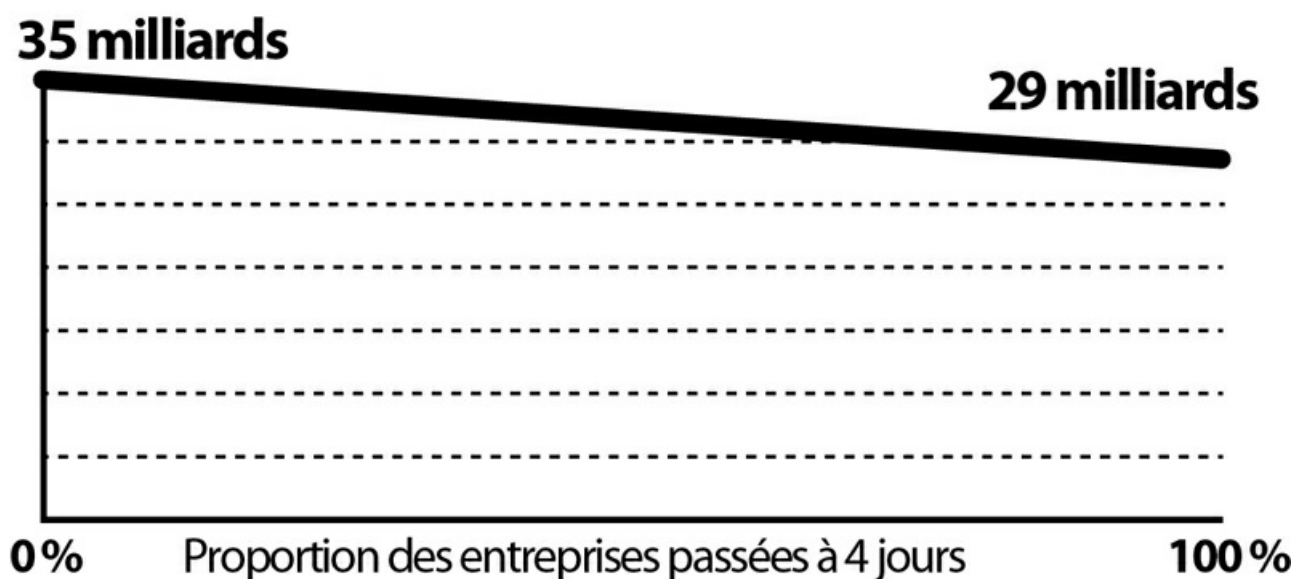
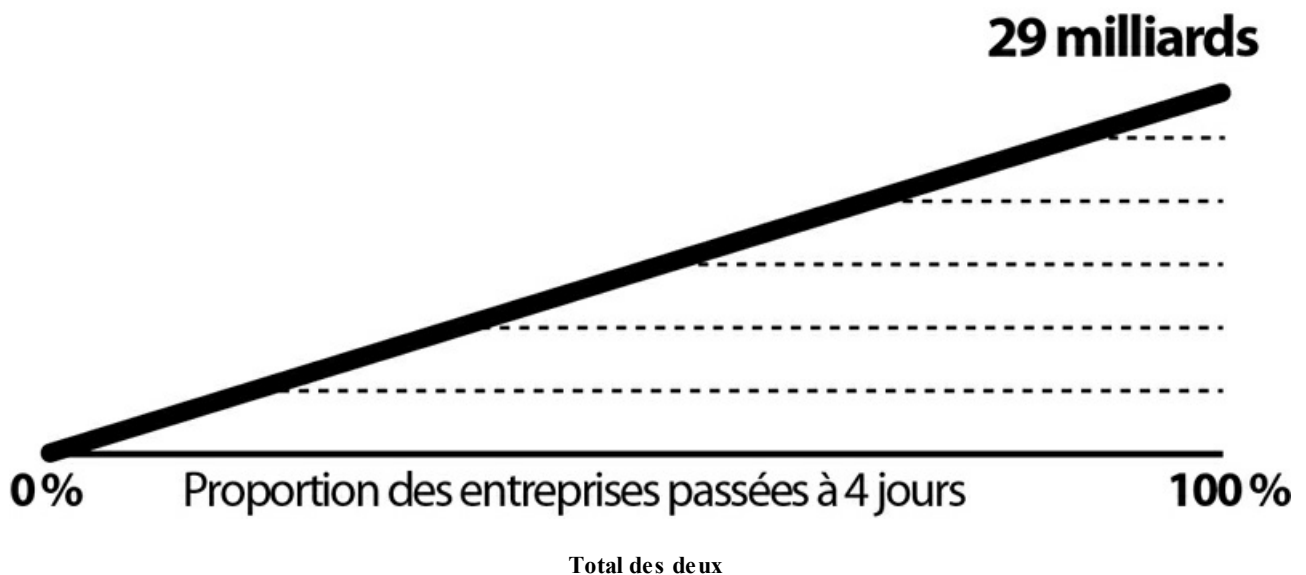
En résumé, si effet d'aubaine il y a, premièrement il sera faible et, deuxièmement, l'État récupérera une partie des sommes trop largement allouées si les bénéfices ne sont pas réinvestis et vont aux dividendes.

Au fur et à mesure que les entreprises basculeront vers les 4 jours, elles cesseront de payer les cotisations chômage mais elles contribueront davantage aux caisses de Sécurité sociale. Les recettes directes de l'Unédic vont diminuer progressivement passant de 35 milliards d'euros à... 0 (avec toutes les variations à l'intérieur de cette fourchette). Mais, dans le même temps, l'augmentation des effectifs salariés fera augmenter les recettes de la Sécurité sociale jusqu'à + 29 milliards^[126] en année pleine.

Le total de ces deux ressources, qui reste à disposition des partenaires sociaux qui gèrent l'Unédic, va donc diminuer un peu, progressivement, mais ce n'est pas gênant car les dépenses de l'Unédic vont diminuer elles aussi : dans l'idéal, on arriverait à une création de 1,5 à 2 millions d'emplois^[127] ce qui, même en tenant compte d'un probable effet d'appel^[128], aurait un effet important sur les dépenses de l'Unédic qui indemnise actuellement 2,5 millions de chômeurs. On peut estimer que le budget de l'Unédic diminuera au moins de moitié car ce sont les chômeurs les plus chers qui vont être embauchés les premiers. Les 29 milliards restant à disposition suffiront à financer les chômeurs restants.

Cotisations UNEDIC





En statique, comme l'explique Patrick Artus, le projet est équilibré à tout moment et, en dynamique, c'est une très bonne chose pour les caisses de Sécurité sociale : si 1,5 à 2 millions de familles retrouvent un travail, on enclenche une dynamique nouvelle dans le pays et de nombreuses dépenses « annexes » liées au chômage, à la précarité et à la pauvreté, vont progressivement diminuer.

Le coût pour l'État

Rappelons que le coût brut pour l'État (le coût initial, sans tenir compte des économies ni des recettes nouvelles) serait de 14 milliards chaque année : en supposant que toutes les entreprises bénéficient de l'exonération de 1,6 % complétant l'exonération de 6,4 % des cotisations Unédic, l'État devra compenser 9 milliards chaque année à la Sécurité sociale, auxquels il faudra sans doute ajouter 5 milliards pour compenser le coût d'une exonération un peu plus forte dans les PME-TPE, où l'effet sur l'emploi sera plus important.

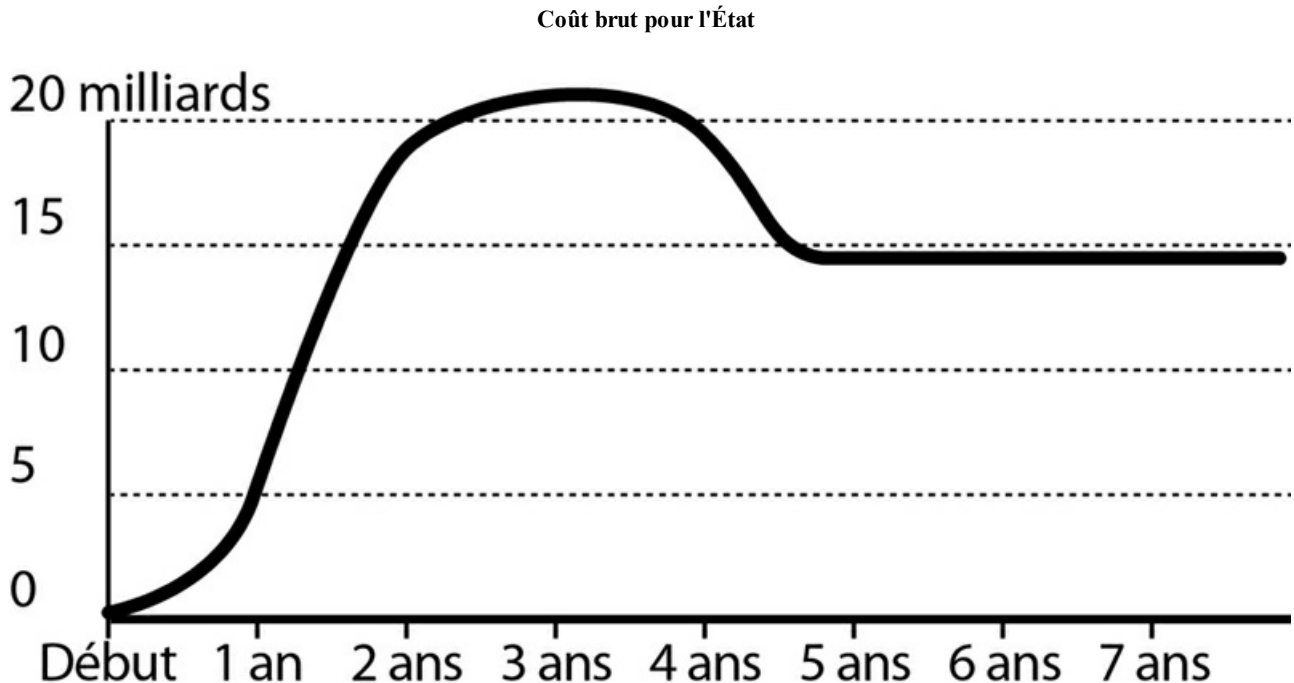
Ces 14 milliards sont le coût brut mais l'État et les collectivités feront évidemment des économies sur les 45 milliards que leur coûtent aujourd'hui le chômage et ses nombreuses conséquences^{129}.

Pendant deux ou trois années, l'État aura à faire face à des dépenses supplémentaires :

1. Si l'on veut, comme dans la loi de Robien et dans les lois Aubry, donner une exonération plus forte la première année (10 % avant les 8 % définitifs) pour éviter absolument les baisses de salaires, il faut

prévoir un surcoût de l'ordre de 15 milliards étalés sur deux ou trois ans : toutes les entreprises ne vont pas mettre en œuvre l'accord au même moment. Chaque entreprise ne bénéficiera de cette sur-exonération que pendant un an, mais le coût pour l'État va s'étaler sur deux ou trois ans car toutes les entreprises ne vont pas négocier au même moment.

2. L'État et les régions devront participer au financement du grand Plan de formation qui doit accompagner les négociations et les créations d'emplois.



Source : INSEE

Le coût brut (le coût initial) pour l'État est de l'ordre de 14 milliards en année de croisière. Cette somme est bien plus faible que les 40 milliards du CICE et surtout, l'État n'engage ces dépenses que si les entreprises créent massivement des emplois. Ce qui va diminuer les dépenses sociales de l'État et améliorer ses recettes (TVA). Le coût net pour l'État est donc nul, comme l'explique Artus.

La France seule au monde ?

La France peut-elle être le seul pays à baisser son temps de travail à 4 jours ? Dans une économie de plus en plus ouverte, c'est une question évidemment légitime. Et la réponse est clairement positive : Oui, la France peut être pionnière dans ce domaine car le projet que nous défendons ne diminue ni la compétitivité des entreprises qui le mettent en place, ni la compétitivité de l'État.

On l'a dit plus haut : plus de quatre cents entreprises sont déjà passées à 4 jours sans que cela n'augmente leur masse salariale. La plupart des clients n'étaient même pas au courant quand Coop Even (Mamie Nova), la Macif, Inpig, Les Ducs de Gascogne, Brioches Pasquier, Groupama, Aegis, l'Afer, Monique Ranou, Rabot Dutilleul, Entre'prises, Laval et bien d'autres sont passés à 4 jours.

En baissant en même temps le temps de travail et les cotisations, l'entreprise a pu passer à 4 jours sans être handicapée dans la compétition avec les concurrents restés à 5 jours, qu'ils soient français ou étrangers.

De plus, l'exonération qui permet à l'entreprise de maintenir l'équilibre de la masse salariale est équilibrée aussi pour les comptes publics : il n'y a d'exonération que s'il y a 10 % d'embauches, on l'a vu plus haut. La France peut donc, sans attendre ses voisins, passer à 4 jours et créer entre 1,5 à 2 millions d'emplois.

Certes, les entreprises ne vont plus cotiser pour le chômage, mais seulement si elles créent 10 % d'emplois nouveaux. Ce qui signifie que les dépenses d'indemnisation du chômage vont considérablement diminuer car les entreprises vont se tourner d'abord vers les chômeurs de courte durée : ils sont parfaitement qualifiés et « employables ». Ceux qui sont inscrits depuis peu de temps à Pôle Emploi et qui coûtent le plus cher à l'Unédic...

Il restera évidemment des chômeurs. Ils continueront à être indemnisés car les surplus des caisses de Sécurité sociale pourront être recyclés vers Pôle Emploi et que les autres financements du chômage (rappelons que l'Unédic ne représente que 37 des 80 milliards du coût total du chômage) restent inchangés.

C'est l'occasion de pointer ici l'une des limites du passage à 4 jours : à elle seule, cette réforme ne règle en rien le problème du chômage de longue durée. Si nous arrivons à relancer le débat et des négociations sur la semaine de 4 jours dans l'ensemble de l'économie, on peut réellement miser sur la création de 1,5 à 2 millions d'emplois. C'est en même temps considérable (combien d'emplois ont créé les 40 milliards du CICE donnés sans aucune contrepartie ?) mais totalement insuffisant pour en finir avec le chômage d'exclusion.

La semaine de 4 jours est une arme très efficace contre le chômage des jeunes et contre le chômage de courte durée : les entreprises passant à 4 jours vont spontanément se tourner vers celles et ceux qui ont été licenciés depuis peu de temps ou qui arrivent, tout frais et qualifiés, sur le marché du travail. Mais cette réforme ne suffit pas pour lutter contre le chômage de longue durée ni contre le chômage des jeunes sans qualification. Ainsi, la semaine de 4 jours donne un signal politique tangible, susceptible de se prolonger au-delà de l'adoption de cette seule réforme. En donnant la priorité à un projet politique qui fait du travail de tous un vecteur de participation à la société, la semaine de 4 jours donne une impulsion salutaire à l'implication des territoires et des entreprises dans la mise en œuvre de projets tels que « Territoires zéro chômeur de longue durée » proposés par ATD Quart Monde et qui seraient généralisés. Dans la même dynamique, un plan de requalification et de formation aux nouveaux métiers serait élaboré par chaque branche et filière économique et par chaque territoire afin d'anticiper les évolutions nécessaires liées pour partie aux mutations technologiques et pour partie à la nécessité de développer les métiers du « care ».

Une arme parmi d'autres

La réduction du temps de travail n'est évidemment pas la seule arme pour lutter contre le chômage. C'est le levier le plus puissant mais pas le seul levier sur lequel nous devons peser. La lutte contre le dérèglement climatique et d'une manière générale la reconversion écologique exigée par la situation annoncée par de nombreux rapports peut être également très créatrice d'emplois. Une étude du CNRS estime que la France pourrait créer plus de 300 000 emplois si elle se donnait enfin les moyens de financer le gigantesque chantier que nécessite la mise en œuvre du Facteur 4 : comme d'autres pays, la France s'est engagée à diviser par quatre ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2050 par rapport au niveau de référence de 1990. Parvenir à un tel résultat nécessite un changement radical de nos modes de vie : isoler tous les bâtiments (publics et privés), améliorer l'efficacité énergétique de tous nos moyens de transport, développer les énergies renouvelables au lieu de continuer à brûler le CO₂ stocké dans notre sous-sol, changer de modèle agricole... Disons-le très clairement : la reconversion écologique dans laquelle nous devons nous engager au plus vite peut constituer une formidable opportunité pour renouer avec le plein-emploi et désintensifier le travail. Elle exige un minimum de planification et de coordination au niveau européen, et cela d'autant plus si nous voulons, comme les syndicats européens et internationaux le réclament, une transition « juste » qui ne se fasse pas sur le dos des salariés qui appartiennent aux secteurs qui devront fermer^{130}.

Investir pour le climat

Le sommet de Paris fin 2015 a accéléré la prise de conscience de l'urgence qu'il y a à agir et les chefs d'État ont ratifié l'objectif très ambitieux de ne pas laisser le réchauffement dépasser 1,5 ou 2 °C.

Comment financer ce chantier alors que dans tous nos pays les finances publiques sont sous de très fortes contraintes ? Une solution est de mettre au service de la sauvegarde du climat la création monétaire que les Banques centrales destinent actuellement aux marchés financiers.

1 000 milliards pour le climat, pas pour les banques

En Inde, une vague de chaleur vient de tuer plus de 2 000 personnes. En Californie, l'eau est rationnée... Le réchauffement climatique conduit à un dérèglement du cycle de l'eau qui va s'amplifier et risque d'être irréversible, avec des conséquences dramatiques sur toute la planète, si nous n'agissons pas très vite et avec force. Comment faire ? Comment financer le gigantesque chantier d'économie d'énergie qui nous permettra d'éviter le pire, alors que tous nos États sont surendettés ?

Début 2015, la Banque centrale européenne a annoncé une décision historique. Elle va créer 1 200 milliards. C'est colossal. Mais M. Draghi, son président, a décidé de donner ces centaines de milliards aux banques. C'est, à nos yeux, une très mauvaise idée : alors que les marchés financiers sont déjà à des niveaux totalement excessifs (pire que 2008 !), pousser les banques à spéculer plus encore en leur donnant des liquidités gratuites est suicidaire. En faisant cela, la BCE prépare la prochaine crise.

Nouvelle Donne demande que ces 1 200 milliards soient intégralement utilisés pour financer des travaux d'isolation des bâtiments et pour développer les énergies renouvelables. Nous demandons que soit négocié au niveau européen un traité qui garantirait pendant vingt ans à chaque pays membre un financement de la lutte contre le dérèglement climatique, à hauteur de 2 % de son PIB.

1 000 euros d'économie chaque année

La France aurait chaque année 40 milliards à taux 0 pour financer ce grand chantier dont l'organisation concrète serait la responsabilité des régions, au plus près des territoires. Une étude de la Commission européenne affirme que chacun de nous pourrait économiser de l'ordre de 1 000 euros par an sur ses dépenses énergétiques si l'Europe se donnait les moyens de réduire de 30 % sa production de gaz à effet de serre. Une étude du CNRS indique qu'en quelques années, un tel investissement permettrait de créer en France, au moins, 300 000 nouveaux emplois.

300 000 emplois créés en France

Comment faire ? La France doit proposer de négocier ce traité dès le prochain sommet européen. Il est tout à fait possible que le consensus se fasse rapidement car tous les pays ont les mêmes problèmes pour financer leur transition énergétique. Mais si certains lobbies bloquent la négociation, la France doit taper du poing sur la table et annoncer qu'en cas d'échec, elle n'hésiterait pas à faire la politique de la chaise vide comme de Gaulle en 1965.

Nous n'avons plus droit à l'erreur : donner 1 200 milliards aux banques pourrait conduire à une crise plus grave que celle de 2008. D'un autre côté, ne rien faire de sérieux pour lutter contre le dérèglement climatique est aussi une erreur dramatique. Les 1 200 milliards créés par la BCE nous donnent une chance de gagner la course de vitesse. Ne la gâchons pas.

Pierre Larroustou et Jean Jouzel, *Ouest-France*, 22 juin 2015

La lutte contre le dérèglement climatique n'est pas le seul domaine dans lequel notre pays doit impérativement investir plus pour créer des emplois en répondant aux besoins fondamentaux de la population. La France est de tous les pays d'Europe celui qui subit la plus grave pénurie de logements : la Fondation Abbé Pierre estime qu'il manque au moins 800 000 logements pour que tous puissent être logés dans des conditions acceptables et pour diminuer la tension sur les loyers.

Investir massivement dans le logement

Comment trouver les financements nécessaires pour une vraie politique du logement ? Aux Pays-Bas, une grande partie du Fonds de réserve pour les retraites (FRR) a été investie dans la construction de logements (et non pas sur les marchés financiers). Pourquoi ne pas faire de même en France ? En France, les 37 milliards de ce fonds^[131] sont actuellement placés sur les marchés financiers. Il a perdu une grande partie de sa valeur depuis le début de la crise des subprimes ! Plus de 50 % du parc de logement des Pays-Bas est la propriété de coopératives rattachées à des syndicats. Les logements ont, en moyenne, une surface un peu plus grande qu'en France. Il y a une vraie mixité sociale dans chaque immeuble ou chaque pâté de maisons, et les loyers sont plus faibles car ils ne sont pas fixés par les lois du marché mais par la volonté des syndicats et des coopératives. Si l'on faisait de même en France, en utilisant les 37 milliards du FRR au lieu de les laisser sur les marchés financiers, on pourrait créer massivement des emplois.

250 000 à 300 000 créations d'emplois

Si l'on croise les chiffres de la Fondation Abbé Pierre et ceux du patronat du bâtiment, on peut penser qu'on créerait entre 250 000 et 300 000 emplois en trois ans si l'on avait vraiment la volonté de construire et de rénover des logements autant que nécessaire.

Investir dans le logement est rentable car, chaque mois, il y a des loyers qui rentrent. Tous les calculs montrent que, sur vingt-cinq ans, investir dans la construction de logements est aussi rentable et nettement plus sûr et plus juste que d'investir sur des marchés financiers qui peuvent s'effondrer du jour au lendemain... De plus, en rééquilibrant le marché, une vraie politique du logement fait baisser les loyers de millions de locataires et distribue du pouvoir d'achat à des millions de ménages.

280 euros d'économie chaque mois

Les chiffres d'Eurostat montrent que le loyer moyen payé en Allemagne est de 8,40 euros par mètre carré, contre 12,40 euros en France (hors Paris et Nice !). Si les loyers tombaient en France au même niveau qu'en Allemagne, l'économie serait de 280 euros chaque mois pour un appartement de 70 m². 280 euros d'économies par mois !

Réduction forte du temps de travail, sauvegarde du climat et politique du logement... Voilà sans conteste les trois sources les plus fécondes de création d'emplois dans notre pays. Mais ce ne sont pas les seules.

Développer les services à la personne, les AMAP...

Les services à la personne ont souvent mauvaise presse ; aujourd'hui, ce sont très souvent des petits boulots : des emplois de 12 heures par semaine en moyenne, mal payés, mal formés, réservés en majorité à des femmes en situation précaire...

Il y a une autre façon de développer les services à la personne : que ce soit pour favoriser l'aide à domicile pour les personnes âgées ou la garde d'enfants en bas âge, il faut favoriser le développement de l'économie sociale et solidaire.

Contrairement au secteur privé classique, le but de l'économie sociale et solidaire n'est pas de verser des dividendes à des actionnaires mais de créer de l'emploi, le moins précaire possible. Dans ce domaine aussi, un grand nombre d'initiatives très intéressantes se développent depuis des années sur tous nos territoires. Mais il est nécessaire que les collectivités locales, l'État, les comités d'entreprise et les syndicats s'engagent plus nettement pour favoriser le développement de cette nouvelle économie.

À tout cela s'ajoute aussi la nécessité de favoriser l'essor du commerce équitable, de l'économie circulaire, la multiplication des AMAP ⁽¹³²⁾ et la création d'associations culturelles qui favorisent le lien social...

Évitons les caricatures. Au lieu d'opposer ceux qui veulent faire grossir le gâteau et ceux qui veulent mieux le partager pour lutter contre le chômage de masse, il faut en même temps développer de nouvelles activités et miser sur l'innovation sociale. Quand il y a six millions de chômeurs, il faut agir avec force sur le levier du temps de travail et agir avec autant de force pour investir et créer de nouvelles activités pour répondre aux nouveaux besoins de notre société : climat, logement, agriculture, service aux personnes, etc.

Répétons-le : la réduction du temps de travail n'est évidemment pas le seul levier pour lutter contre le chômage mais c'est aujourd'hui celui qui peut créer le volume d'emplois le plus important. Et c'est, hélas, le levier le plus tabou...

Travailler moins, est-ce nier la valeur travail ?

Dans une société où certains ont le sentiment que « tout fout le camp », réduire le temps de travail, est-ce réduire la « valeur travail » comme on l'entend parfois ? Non. Au contraire. Le travail garde une place

fondamentale dans chacune de nos vies : chacun-e de nous, quand il rencontre quelqu'un pour la première fois, a spontanément tendance à se présenter d'abord en indiquant son métier, juste après avoir donné son nom et avant même de parler de sa situation de famille, ses loisirs ou ses engagements citoyens... Le travail est, pour la plupart d'entre nous, un élément fondamental de notre identité. Voilà pourquoi il est fondamental de lutter contre le chômage ; il est urgent de permettre au plus grand nombre d'accéder au travail, à un « vrai travail ».

Il est urgent aussi de rééquilibrer le marché du travail pour faire reculer la souffrance au travail. Il est fondamental d'enrichir le travail pour permettre au plus grand nombre d'y trouver à nouveau un lieu d'épanouissement et de création et non pas seulement un gagne-pain.

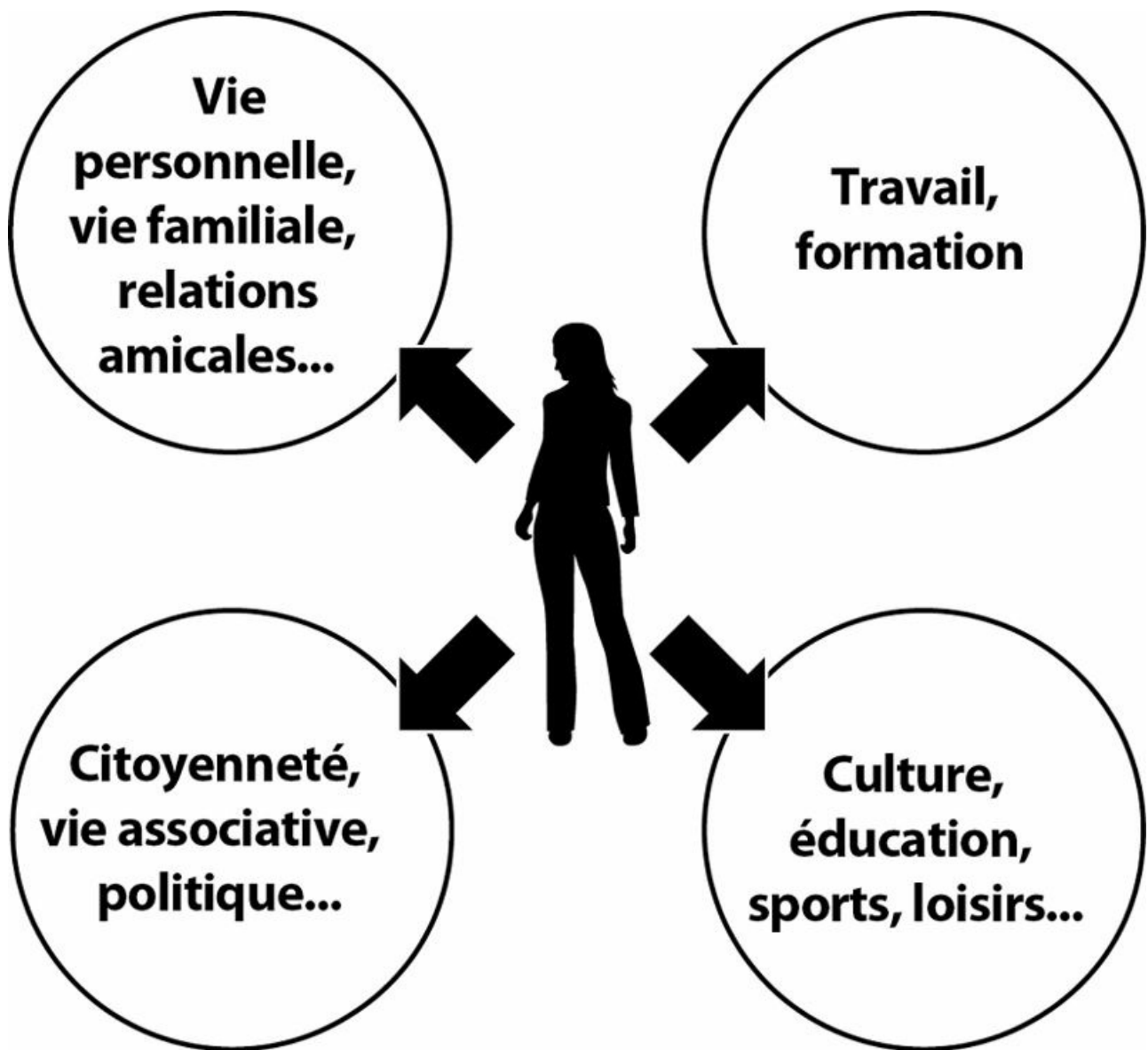
Mais vouloir relancer le débat et la négociation sur la semaine de 4 jours, c'est dire aussi que le travail dans la sphère marchande n'est pas le seul travail, la seule activité qui a de la valeur. La semaine de 4 jours est une arme redoutable contre le chômage mais elle est aussi le moyen, pour des millions de salariés, de gagner une nouvelle liberté et d'avoir plus de temps pour vivre avec leurs proches. Edgar Morin a parfaitement raison de présenter une réduction forte du temps de travail comme un élément clé d'une politique de civilisation.

La semaine de 4 jours pourra éviter l'explosion sociale ou la dépression collective qui nous guettent. C'est un levier pour sortir de la société de pleine précarité et aller vers une société de plein-emploi et de pleine activité. Une société organisée pour permettre à chacune et chacun d'avoir part à quatre grandes sphères d'activité :

- la vie personnelle (couple, famille, amis...),
- la vie professionnelle (travail et formation),
- la culture, l'éducation, les sports et les loisirs,
- la citoyenneté, la vie associative, syndicale et politique...

Pour que tous et toutes puissent avoir part librement à ces quatre sphères d'activité quel que soit leur lieu d'habitation (centre-ville, banlieue, zone rurale...), quels que soient l'âge, le revenu ou le niveau d'études, le chantier est colossal. Mais il est passionnant.

Une société de plein-emploi et de pleine activité



À elle seule, la réduction du temps de travail ne donne pas de sens à notre société. Si le travail restait le seul lien social, le seul Grand Intégrateur, la source d'identité principale, réduire le temps de travail pourrait même être dangereux pour la cohésion sociale et l'équilibre psychique de notre société. Voilà pourquoi il est essentiel, vraiment essentiel, d'engager en même temps le débat sur la citoyenneté, l'accès à la formation, le renouveau des rythmes scolaires et le nouveau rôle des parents – et de tous les adultes du quartier ou du village – dans l'éducation des enfants, l'accès à la création culturelle et la pratique sportive (et pas seulement la consommation de loisirs payants pour les plus aisés d'entre nous).

En réalité, il ne s'agit pas de « travailler moins », mais d'être plus nombreux à travailler dans la sphère économique et plus nombreux aussi à œuvrer, de façon régulière, dans d'autres domaines. « La République, disait Jaurès, c'est la société où chacun a le temps et la liberté pour agir en citoyen. »

35 heures vs 4 jours, pourquoi une telle différence ?

Comment expliquer qu'on puisse espérer entre 1,5 et 2 millions de créations d'emplois avec la semaine de 4 jours quand on sait que les 35 heures ont créé de l'ordre de 350 000 emplois ? Comment expliquer un tel écart ?

Au-delà des problèmes de méthode sur lesquels nous reviendrons plus loin (« une mesure imposée par Paris » qui a braqué un certain nombre d'acteurs), on a vu plus haut que certains facteurs expliquent l'effet limité des 35 heures :

1. Dans la deuxième loi Aubry, celle qui a concerné l'essentiel des entreprises, les exonérations n'étaient conditionnées à aucune création d'emplois ce qui, *de facto*, poussait les entreprises à ne pas créer d'emplois : pourquoi se compliquer la vie à réduire le temps de travail, réorganiser les services, recruter et former des nouveaux venus si l'entreprise concurrente reçoit la même exonération sans avoir créé aucun emploi, mais seulement en donnant quelques jours de RTT à ses salariés, à charge pour eux de travailler plus quand ils sont présents, pour faire face en un peu moins de temps à la même charge de travail ?

2. La durée réelle du travail pouvait rester à 38 heures même avec une durée collective conventionnelle qui passait à 35 heures.

3. Dans la deuxième loi Aubry, la direction de l'entreprise pouvait changer la définition du temps de travail. Dans l'industrie, on a ainsi vu des entreprises requalifier en RTT les temps de douche qui étaient, depuis des décennies, considérés comme du temps de travail après une journée de travail dans un environnement salissant.

4. Les exonérations données par la loi étaient fortes au niveau du smic mais trop faibles pour embaucher des cadres ou des commerciaux. Ce qui diminuait l'effet sur l'emploi (et la motivation des cadres à mettre en œuvre des organisations réellement créatrices d'emplois).

5. Les exonérations pouvaient être modifiées par décret. Cette instabilité a incité certaines entreprises à ne pas créer d'emplois : si le ministère des Finances décide de faire des économies et de réduire les exonérations, il peut le faire du jour au lendemain. Allons-nous licencier les nouveaux embauchés ? « Il vaut mieux ne pas s'engager sur un terrain aussi mouvant », expliquaient certains chefs d'entreprise.

6. 40 % des salariés n'étaient pas concernés par la mise en œuvre des 35 heures : toutes celles et tous ceux qui travaillent dans une entreprise de vingt salariés ou moins. Si près de 40 % des salariés ne bougent pas du tout et si les autres mettent en œuvre une « réduction réduite », comme le disait l'OFCE en juin 1999, l'effet sur l'emploi est forcément limité.

35 heures, deuxième loi	4 jours
RTT faible « mon entreprise a signé un accord 35 heures mais nous sommes restés à 38 heures 40 de durée réelle », affirmait le président de la CGPME dans <i>Le Figaro</i> ...	RTT forte Un jour de moins par semaine c'est, dans tous les métiers, une baisse de 20 % du temps de travail
Financement Mal calibré Instable Non conditionné	Un financement permettant des embauches à tous les niveaux, totalement pérenne, mais conditionné à 10 % d'embauches en CDI.
Flexibilité parfois trop forte Pénible humainement Et rognant le petit effet sur l'emploi qu'a une RTT déjà faible.	Une flexibilité interne et limitée, car il faut au moins créer 10 % d'emplois. La définition du temps de travail ne peut pas être changée par l'entreprise.
Mouvement limité Car méthode jugée autoritaire Les PME de moins de 20 salariés (soit 40 % du total des salariés) sont exclues du champ d'application	Un mouvement général grâce à un débat public, suivi de négociations et, peut-être, d'un référendum. De même que le passage de 6 jours à 5 jours a concerné, progressivement, la totalité des salariés et un très grand nombre de professions libérales, le mouvement vers les 4 jours doit, progressivement, bénéficier à l'ensemble de la société, avec un calendrier adapté à chaque secteur d'activité...

7 jours, 6 jours, 5 jours, 4 jours... et ensuite ?

Et après ? Après les 4 jours, on passera à 3 jours ? Il est fréquent dans un débat public qu'on nous pose la question. Après deux ou trois heures de débat, les objections aux 4 jours ont souvent disparu et la question vient du *Après*.

Soyons modestes : nous n'avons aucune certitude sur le *Après*. Autant nous sommes certains qu'il faut sans tarder lancer le mouvement le plus large possible vers la semaine de 4 jours pour « purger » tous les gains de productivité que notre pays a réalisés depuis quarante ans, autant nous ne savons pas de façon certaine comment va évoluer la productivité dans les vingt ans qui viennent : dans les services aux personnes, la productivité n'augmente pas. Si le prix de l'énergie augmente, les gains de productivité dans l'industrie pourraient ralentir. D'un autre côté, jamais l'humanité n'a disposé d'une telle masse critique de cerveaux employés à la recherche. Jamais ! Et toutes les semaines, les médias nous informent des découvertes de ces chercheurs : « une imprimante 3D capable de réaliser le gros œuvre d'une maison en quelques jours et presque sans travail humain », « la voiture sans chauffeur », « le robot livreur de pizzas », « le logiciel qui remplace les journalistes », « le logiciel qui divise par deux le travail des avocats... », « le système expert qui accélère le diagnostic après l'IRM », etc.

Certains économistes pensent que la révolution de la productivité va continuer de plus belle. D'autres sont d'avis que l'essentiel des gains est derrière nous. Au lieu de spéculer sur ce que l'avenir nous réserve, l'urgence est de relancer le débat et la négociation sur les 4 jours pour rattraper le retard accumulé depuis quarante ans en matière de RTT alors que la productivité faisait des bonds de géant.

Quant à la semaine de 3 jours, cela ne nous semble pas un mode d'organisation souhaitable dans la plupart des métiers : pour qu'une entreprise, publique ou privée, fonctionne bien, il faut que l'ensemble des salariés soient vraiment investis. C'est bien le cas dans les entreprises passées à 4 jours. Par contre, on constate dans des entreprises ayant développé des fins de carrière en biseau (5 jours, puis 4, puis un mi-temps...) que dans certaines fonctions, le salarié à 3 jours n'a plus suffisamment de temps dans l'entreprise pour être vraiment impliqué dans le travail collectif. L'essentiel de sa vie est ailleurs et cela se ressent très clairement dans la qualité de la relation avec les collègues ou avec les clients. Voilà pourquoi nous ne pensons pas souhaitable, à l'avenir, un mouvement vers les 3 jours.

Régulation vs ubérisation : n'est-ce pas déjà trop tard ?

« La semaine de 4 jours, c'est sans doute une bonne idée pour un partage plus juste du travail salarié, diront certains. Mais n'est-ce pas un combat d'arrière-garde ? Alors que tous les médias ne cessent de parler d'ubérisation et du développement des formes nouvelles de travail, ne faut-il pas admettre la mort du salariat ? »

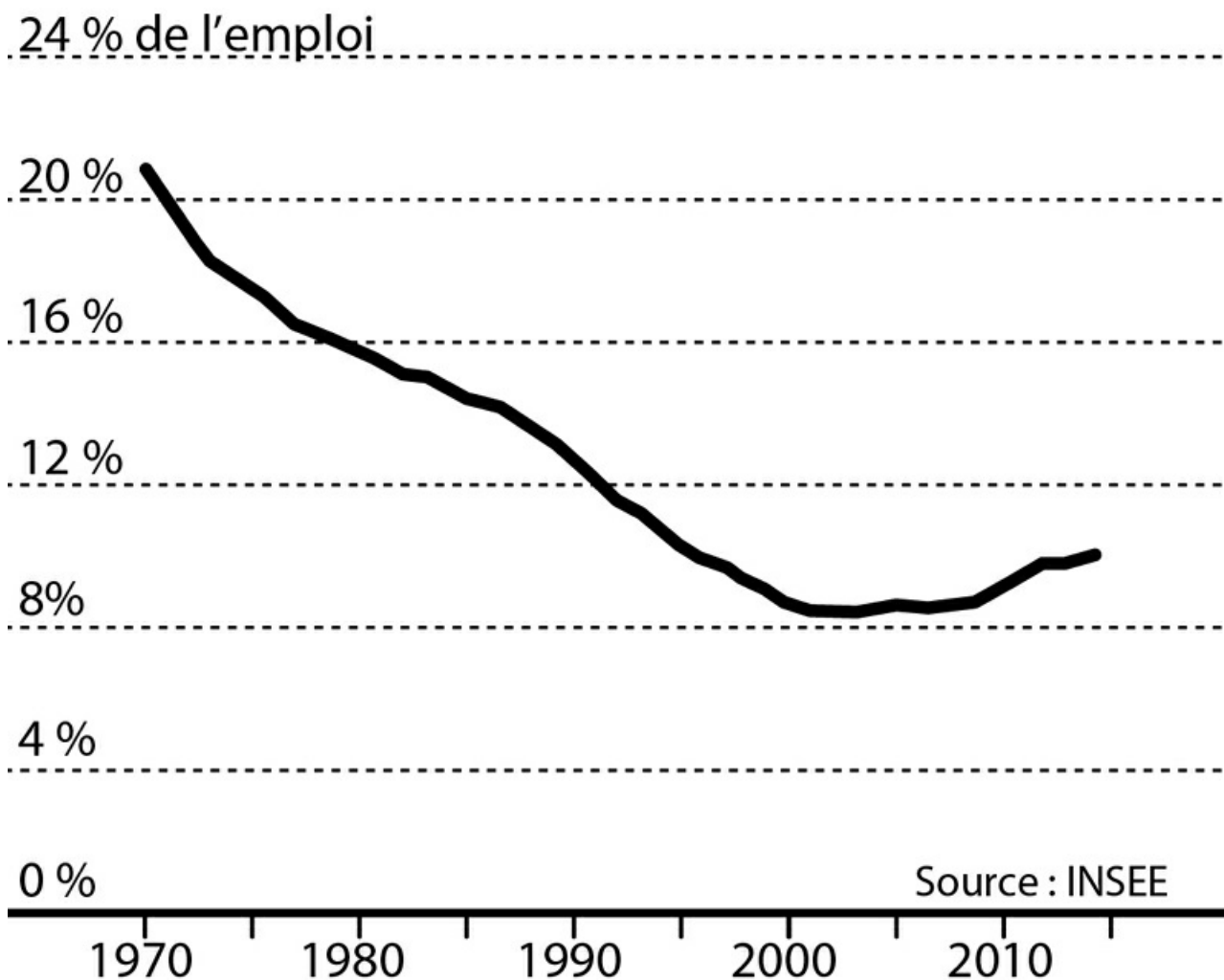
Depuis quelques mois, les médias rendent compte régulièrement des tensions très fortes entre les chauffeurs de taxi traditionnels (salariés ou artisans) et leurs nouveaux concurrents qui ont gagné très rapidement des parts de marché importantes. L'ubérisation du secteur des taxis donne-t-elle une vision juste d'une possible dislocation de l'ensemble du monde du travail ? Va-t-on vers la fin du salariat ? Serons-nous tous bientôt des entrepreneurs individuels qui gérerons nos activités et nos revenus sans lien avec les normes fixées pour le salariat ? Non ! Il faut se méfier de l'effet grossissant du conflit entre taxis et Uber. Il faut se méfier de tous ceux qui, depuis trente ans, annoncent la fin du salariat.

Même aux États-Unis, les salariés représentent encore quelque 90 % des actifs. Loin d'être en croissance rapide, comme le disent certains, la proportion des travailleurs indépendants a même légèrement baissé sur les dix dernières années. Elle ne dépasse pas les 10 %.

En France, depuis quarante ans, on observe une tendance très forte à la diminution du nombre

d'indépendants (en particulier sous l'effet du recul des emplois dans l'agriculture) jusqu'au début des années 2000. La part des indépendants se stabilise alors autour de 9 % de l'emploi total, puis augmente jusqu'à 10,3 % en 2014 (dernière année disponible). Outre que cette hausse reste limitée, elle paraît largement circonstanciée : avec la création du statut d'autoentrepreneur en 2009, et en pleine crise économique conduisant à une baisse importante de l'emploi salarié marchand (environ 600 000 postes perdus depuis le début 2008), la part des non-salariés ne pouvait que progresser. Sans traduire à ce stade une réelle mutation économique⁽¹³³⁾.

L'emploi non salarié en France



Ce n'est donc pas du tout un combat d'arrière-garde que de vouloir moderniser le contrat social, qui concerne les salariés, pour conforter leur situation et permettre à un plus grand nombre d'actifs de trouver un emploi salarié s'ils le souhaitent.

Beaucoup de celles et ceux qui sont aujourd'hui sur des emplois atypiques (Uber, plateformes, autoentrepreneurs...) acceptent ces emplois faute de mieux.

Si, progressivement, toutes les entreprises de notre pays négocient un passage aux 4 jours à la carte et créent plus d'un million d'emplois, seuls resteront dans ces emplois atypiques ceux qui l'auront vraiment choisi.

Vers un nouveau partage des revenus, plus favorable aux salariés

On a vu au début de ce livre que le chômage de masse était le principal responsable de la baisse de la part des salaires que l'on observe dans tous les pays occidentaux depuis le début des années 1980. Si le chômage de masse favorise les actionnaires, on peut penser que la création massive d'emplois va

rééquilibrer la négociation au profit des salariés.

Dans beaucoup d'entreprises, le « si tu n'es pas content, va voir ailleurs » va laisser la place à un dialogue plus équilibré : « Ça fait plusieurs années que je n'ai pas été augmenté. J'ai vu passer cinq offres d'emploi qui m'intéressent. Il faudrait qu'on se parle... »

En France, la part des salaires dans le PIB a baissé de dix ou onze points depuis le plus haut atteint en 1982⁽¹³⁴⁾. Sans doute ne pourra-t-on pas regagner dix points, mais si la part des salaires remonte de cinq ou six points, ce sont déjà quelque 100 ou 120 milliards d'euros qui iront, chaque année, dans la poche des salariés et des caisses de Sécurité sociale.

Combien d'étapes ?

Certains à gauche disent que la première étape est de faire respecter les 35 heures. Et que c'est dans un deuxième temps seulement qu'on lancera le mouvement vers les 4 jours-32 heures.

Cette stratégie nous semble dangereuse pour plusieurs raisons :

1. Réorganiser le travail dans une entreprise est un vrai chantier. On voit mal pourquoi on imposerait ce chantier à deux reprises à quelques années d'intervalle, dans un même quinquennat.
2. Beaucoup de Français font un bilan mitigé des 35 heures. Afficher comme première étape les 35 heures, c'est donner l'impression qu'on en reste toujours aux mêmes rengaines, à des politiques déjà mises en œuvre il y a quinze ans⁽¹³⁵⁾. C'est donner le sentiment qu'on refuse de faire un bilan serein des 35 heures.
3. C'est renoncer à l'effet très mobilisateur des 4 jours pour tous les salariés qui ne comptent pas leurs heures.
4. Si on pense qu'une nouvelle crise se prépare sur les marchés financiers, autant créer au plus vite le maximum d'emplois et renforcer la résilience de notre pays.
5. L'histoire de notre pays montre que, si on décide de faire une première étape qui se révèle peu concluante, il n'y a souvent pas de deuxième étape ! En 1982, le passage aux 39 heures était « une première étape vers les 35 heures » mais comme le bilan des 39 heures était très mitigé, le sujet est devenu tabou jusqu'en 1993. En 1993-1995, le sujet revient à la une de l'actualité et le PS, lors d'une Convention de 1996, décide de mettre dans son projet « les 35 heures, première étape vers les 4 jours ». Hélas, comme le bilan de 35 heures est ambigu, la deuxième étape n'a jamais été enclenchée et la durée réelle est revenue à 39 heures...

Les lecteurs de *Tintin* ont tous en mémoire la magnifique fusée de *Objectif Lune*. Une belle fusée rouge et blanche avec, à sa base, trois magnifiques moteurs. Quelqu'un aurait-il envie de ne mettre à feu qu'un ou deux de ces moteurs en disant : « C'est une première étape. Ensuite, on allumera les autres si le décollage s'est bien passé » ? Non, évidemment ! Pour arracher la fusée à la gravité, il faut mettre toute la puissance disponible. Allumer les trois moteurs en même temps. De même, si on veut arracher notre pays au désespoir et au découragement qui le guettent, il faut être capable de mettre « toute la puissance ». Comme le disait Antoine Riboud en 1993, « il faut aller aux 4 jours-32 heures sans étape intermédiaire ».

Le dossier du temps de travail doit être réouvert et débattu sans tabou. Ne laissons pas la peur nous dicter notre conduite. Il serait dramatique de laisser tomber la question du temps de travail. Il est absolument vital pour notre cohésion sociale d'arriver à parler à nouveau de cette question. Sans doute faut-il l'aborder avec une méthode différente de celle employée en 1997 : de façon plus franche, de façon plus globale aussi en faisant le lien avec la question des retraites et en ayant un vrai projet de société autour du temps libéré.

Conclusion

Que de temps perdu !

Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail.

Il avait raison en 1933 quand il a écrit son petit livre sur les causes de la crise commencée en 1929 et sur les meilleurs moyens d'en sortir, mais la réduction du temps de travail est encore plus nécessaire aujourd'hui, après quarante années de gains de productivité sans commune mesure avec ceux réalisés, grâce à Ford et Taylor, dans les années 1920.

Que de temps perdu ! Chaque fois que nous participons, l'une ou l'autre, à un débat public sur la question de l'emploi, chaque fois que nous exposons les arguments en faveur d'une réduction forte et bien financée du temps de travail, chaque fois que nous mettons en évidence les formidables gains, de toutes sortes, à attendre d'un partage civilisé du travail, des citoyens expriment avec force le même sentiment de gâchis.

Oui, que de temps perdu depuis 1993, quand Gérard Larcher, actuel président du Sénat, déposait un amendement « pour expérimenter les 32 heures » en complément à la loi quinquennale sur l'emploi du gouvernement Balladur : « Bientôt, les entreprises vont créer deux fois plus de richesse avec deux fois moins de travail humain, voilà pourquoi il faut baisser le temps de travail », affirmait en octobre 1993 celui qui est aujourd'hui le deuxième personnage de l'État^{136}.

En octobre 1993 toujours, c'est Michel Rocard qui affirmait qu'il avait eu tort, en étant à Matignon, de croire au retour de la croissance et que « la semaine de 4 jours est un objectif digne, urgent et raisonnable ».

En juillet 1995, c'est le président Chirac, qui, à peine élu, consacrait sa première visite de terrain aux Brioches Pasquier, l'une des cinq entreprises ayant utilisé l'amendement Larcher-Fourcade pour passer à 4 jours. « Pourquoi ce qui se fait chez Pasquier ne se fait pas ailleurs ? » demandait le Président enthousiaste.

En 1994, Michel Barnier, un des piliers du gouvernement Juppé et futur commissaire européen, écrivait^{137} : « La semaine de 4 jours n'est en rien un projet malthusien comme on l'entend parfois. Elle est au contraire l'un des rares moyens de réconcilier notre pays avec son avenir. [...] Il faut organiser un référendum permettant au peuple français d'adopter une loi réduisant la durée du travail à 32 heures, à un horizon de trois ou quatre ans. »

En 1995, on l'a vu plus haut, les conclusions du rapport Boissonnat sont à la une de tous les journaux : « Il faut baisser de 20 à 25 % le temps de travail d'ici vingt ans. »

En janvier 1997, c'est le ministre du Travail, Jacques Barrot, qui affirme en *prime time* sur TF1 : « Pierre Larrouturou a raison : on peut créer 2 millions d'emplois en passant à 4 jours », provoquant la colère des chômeurs présents sur le plateau de Paul Amar : si l'on peut créer 2 millions d'emplois, et si le ministre en a conscience, qu'attend-il pour accélérer le mouvement ?

Comment peuvent-ils se regarder dans la glace, tous ceux qui savent très bien, au fond d'eux-mêmes, que la semaine de 4 jours peut être une arme efficace pour lutter contre le chômage mais hurlent avec les loups contre les 35 heures ?

Que de temps perdu ! Pour nous « consoler » et éviter à celles et ceux qui portent ces idées depuis vingt ans de trop culpabiliser, certains disent qu'ils ont le même sentiment de gâchis sur d'autres questions aussi fondamentales :

– la question du climat : le GIECC a été créé en 1988 à la demande du G7. Si le G7 a pris une telle

décision, c'est qu'il y avait déjà un consensus assez large sur la gravité du réchauffement en cours. Qu'a-t-on fait de décisif depuis ?

– sur les questions européennes : en 1992, durant le martyre de Sarajevo, toutes nos élites affirmaient « *Plus jamais ça !* » Si les États-Unis n'intervenaient pas pour stopper le massacre, il était temps que naisse enfin une Europe politique dotée d'une vraie diplomatie et d'une défense. Un quart de siècle plus tard, l'Europe n'a quasiment fait aucun progrès et elle en est à sous-traiter à la Turquie la « gestion » des réfugiés...

Certes, la question de la lutte contre le chômage n'est pas le seul dossier fondamental sur lequel nos gouvernements font preuve d'une redoutable inertie (ce qui rend absolument urgent d'en finir avec les blocages de nos institutions et le non-renouvellement de nos dirigeants – question fondamentale mais que nous n'avons pas la place de traiter ici). L'argument permet sans doute de ne pas culpabiliser mais il n'est pas très rassurant...

« Par notre inertie, nous enlevons au monde son visage humain », disait le philosophe Alain. Par notre incapacité à gérer intelligemment les gains de productivité colossaux réalisés depuis quarante ans, nous enlevons au monde son visage humain.

Nous avons, collectivement, une très grande responsabilité : si nous ne parvenons pas, très vite, à relancer le débat et la négociation sur la semaine de 4 jours, alors nous laissons notre pays s'enfoncer dans la crise et nous laissons croire aux autres nations que seules la croissance et la dérégulation peuvent faire reculer le chômage. Qu'on ne s'étonne pas alors si, partout dans le monde, les dirigeants sont prêts à tout pour relancer la croissance : encore quelques minutes, monsieur le bourreau ! Tant pis si ces liquidités déversées par les Banques centrales menacent de provoquer, à moyen terme, un tsunami financier d'une violence encore inconnue : à court terme, la planche à billets a quand même un petit effet sur la croissance...

Et tant pis si ces forages et l'exploitation de gaz de schiste sont très dangereux pour la santé des citoyens et pour la santé de la planète, puisque, à court terme, ces forages donnent du travail à quelques milliers de salariés et, en faisant baisser le prix de l'énergie, permettent d'augmenter un peu la croissance...

Il est urgent de relancer le mouvement historique de réduction du temps de travail. Dans son dernier livre, Philippe Askenazy souligne un paradoxe assez fondamental^[138] : le débat sur les inégalités et sur les moyens de limiter les inégalités *par la redistribution* (réforme fiscale, revenu d'existence...) est de plus en plus vif mais beaucoup semblent se résigner à ne rien changer à la distribution initiale. Or on lutte beaucoup moins efficacement contre les inégalités si on se contente de jouer sur la re-distribution mais sans changer la distribution initiale (du travail et des revenus) faite par le marché.

À nos yeux, il ne doit y avoir aucun tabou. Il faut lutter contre les inégalités par tous les moyens possibles : améliorer l'accès de tous au savoir (dès les premières années de la vie et sur tout le territoire et tout au long de la vie... trois défis majeurs), lutter contre le partage de plus en plus inégal du travail (et donc contre le partage de plus en plus inégalitaire des revenus qu'il provoque) sans négliger évidemment la nécessité d'une vraie réforme fiscale comme le propose Thomas Piketty, ni le débat sur le revenu d'existence.

À Bruxelles, le ministre de l'Économie veut expérimenter la semaine de 4 jours. Le numéro d'*Alternatives économiques* de mai 2016 a publié un appel de cent cinquante personnalités pour relancer le débat sur la réduction du temps de travail. Le rapport Romagnan, qui a tiré enfin, quinze ans après, un bilan serein des 35 heures commence à circuler. En ce début 2016, à l'occasion du débat sur la loi Travail, la discussion repart timidement. Beaucoup trop timidement.

Une question absolument fondamentale

On a montré dans ce livre que le chômage n'est pas seulement une conséquence de la crise mais qu'il en

est une des causes fondamentales : c'est à cause du chômage que la négociation sur les salaires ou sur les conditions de travail est tellement déséquilibrée dans tous nos pays. C'est donc à cause du chômage que la part des salaires a fortement diminué depuis trente ans, ce qui a conduit à un accroissement considérable des inégalités et à la dépendance de plus en plus grande de tous nos pays à la dette (dette privée puis dette publique), qui pousse aujourd'hui les Banques centrales à continuer des politiques de plus en plus dangereuses... Comme le disaient les chefs d'État réunis en 1944 à Philadelphie, il n'y aura ni paix durable ni stabilité économique, sans justice sociale.

On a vu aussi que, quels que soient les défauts d'une mondialisation très mal régulée, les délocalisations n'expliquent qu'une petite partie du chômage : l'essentiel des destructions d'emplois et du différentiel entre croissance de l'activité et croissance de l'emploi vient des gains de productivité colossaux réalisés depuis quarante ans du fait d'une double révolution, technologique et intellectuelle.

La « *non-réduction* du temps de travail » (à 5 % près, la durée réelle d'un temps plein est quasiment la même qu'il y a quarante ans alors que la productivité a fait des bonds de géant) est donc la cause fondamentale de la multi-crise qui ravage nos pays : crises sociale, économique et financière qui nourrissent évidemment la crise politique.

Pour lutter contre le chômage, il n'y a pas de baguette magique, mais une réduction forte, bien financée et bien négociée, du temps de travail est certainement le levier le plus puissant pour créer massivement des emplois et rééquilibrer la négociation sur les salaires et sur les conditions de travail.

Comment faire ?

Comment relancer le débat et la négociation ? En France, ce problème de la durée du travail fait l'objet d'une crispation nationale à cause de la violence du conflit qui suivit l'annonce des lois Aubry. Dans un débat furieux où le patronat officiel et la droite oubliaient complètement que nous avons déjà largement plus de 3 millions de chômeurs et le bilan des lois de Robien, alors que la plupart des élus de gauche faisaient mine d'ignorer les ambiguïtés de la deuxième loi qu'ils soutenaient, une quasi-guerre civile s'est déclenchée contre l'idée d'avoir recours à la loi pour baisser la durée du travail.

Les mêmes qui trouvaient parfaitement normal d'agir par décret ou par la loi pour changer la durée du travail nécessaire à une retraite à taux plein, trouvaient totalement scandaleux et impardonnable d'agir par la loi sur la durée du travail... pour lutter contre le chômage. Comprenez qui pourra !

Avez-vous noté que, dans l'interview d'Henry Ford citée au début de ce livre, c'est déjà en 1926 « un Français » qui avance l'argument que, si on réduit le temps de travail des ouvriers, ils vont se mettre à boire et ne pourront plus travailler correctement ? Une partie du patronat français souffre depuis toujours d'un blocage irrationnel sur la question du temps de travail. En 1936, alors que la France était le seul pays à ne pas donner de congés payés à ses salariés, certains affirmaient : « Ils vont partir au bord de la mer et ils ne reviendront pas. » Rétrospectivement, on peut admettre que cette inquiétude était mal fondée : les ouvriers ont appris à nager et sont revenus en pleine forme. Et le tourisme est devenu le premier secteur d'activité de notre pays alors qu'il serait resté un secteur totalement marginal si l'on avait écouté tous ceux qui, depuis un siècle, s'opposent, à chaque étape, à toute RTT... Sans temps libre, sans week-end et sans vacances, qui aurait du temps pour le tourisme ?

Comment faire ? Il ne faut en aucun cas rallumer le conflit mais, avec plus de 6 millions d'inscrits à Pôle Emploi, on ne peut pas accepter que la solution la plus efficace contre le chômage reste taboue. La question de la méthode est évidemment fondamentale. Ne recommençons pas les erreurs des années 1990 : le patron des patrons, Jean Gandois, n'était pas du tout hostile à la RTT ni même à la possibilité d'une loi-balai pour accélérer le mouvement s'il était trop lent, il l'avait fait clairement savoir. Mais il n'a pas supporté l'absence de négociations sur le contenu des lois et des décrets.

Quelle articulation entre la loi et les négociations ? Ce n'est pas à nous de le dire aujourd'hui. Mais on peut s'inspirer de quelques expériences réussies comme celle du chantier de la formation professionnelle

piloté par Jacques Delors au début des années 1970. Quand Delors accepte de travailler avec Chaban-Delmas, il ne cache pas son ambition : il veut construire un nouveau droit et faire voter une loi qui permettra à tous les salariés de se former pendant le temps de travail, aux frais de l'entreprise. L'objectif est très clair mais la méthode repose sur le dialogue : avant de rédiger une seule ligne de la loi, Jacques Delors commence par lancer une grande négociation.

Et pour que la négociation ne commence pas sur des a priori ou des peurs infondées, il donne la parole à des pionniers : des entreprises qui ont déjà innové et fait de la formation, payée par l'entreprise, sur le temps de travail. Le témoignage de ces pionniers montre que l'ambition de Delors est réaliste, que le droit à la formation n'est pas une utopie de soixante-huitards attardés ou de cathos de gauche coupés des réalités : c'est possible puisque ça se fait déjà dans des dizaines d'entreprises de toutes tailles et tous secteurs. C'est possible et c'est rentable. Et c'est bon pour les salariés. Le témoignage des pionniers débloque la négociation. En quelques mois, Delors obtient un accord interprofessionnel très ambitieux qu'il pourra traduire ensuite dans une loi pour accélérer le mouvement et mutualiser les financements.

Pour relancer le débat sur le temps de travail, il faut aujourd'hui rompre avec le jacobinisme d'une partie de nos dirigeants et s'appuyer sur des expériences de terrain. N'en déplaise à certains, droite et gauche confondues, arriver avec un texte de loi tout ficelé en recourant au 49-3 pour refuser le débat avec les députés de sa propre majorité, n'est pas la seule façon de faire bouger notre pays. Au contraire !

Relancer l'expérimentation

La loi Travail doit être complètement réécrite pour permettre l'expérimentation d'une forte RTT, comme la loi de Robien en son temps. Elle doit aussi faciliter – et même poser comme règle générale – la réduction du temps de travail défensive : au lieu de favoriser les licenciements pour les entreprises en difficulté, il faut favoriser la flexibilité interne qui consiste à baisser le temps de travail (et les salaires) avec une compensation financée par l'Unédic et l'État qui maintient 95 ou 98 % du revenu en s'inspirant du système canadien de travail à temps adapté et du système allemand de Kurzarbeit qui a permis à 1,5 million de salariés allemands de réduire de 31 % leur temps de travail en moyenne, en gardant 98 % de leurs revenus.

Faut-il le rappeler ? Durant toutes les années de crise, Angela Merkel a tout fait pour éviter les licenciements, en prenant le contre-pied de Nicolas Sarkozy. « Travailler moins pour licencier moins » : ce principe de bon sens a permis à l'Allemagne de voir son chômage augmenter six fois moins vite que la France entre 2008 et 2011. Permettre à toutes les entreprises de baisser leur temps de travail rapidement et facilement en cas de difficulté de chiffre d'affaires, ce devrait être la priorité de la loi Travail pour éviter un maximum de plans sociaux alors que le projet élaboré par le gouvernement voulait au contraire faciliter les licenciements et pousser les entreprises à faire travailler davantage les salariés restants.

Relancer l'expérimentation, c'est aussi permettre aux entreprises en bonne santé d'expérimenter la semaine de 4 jours pour créer des emplois. Après avoir lu le livre publié en 2013 par Michel Rocard et Pierre Larrouturnou dans sa propre maison^{139}, le directeur général de Flammarion voulait réfléchir à un passage à 4 jours. Ce sont les auteurs qui ont dû l'en dissuader : la loi de Robien n'existe plus. Il n'est plus possible aujourd'hui de passer à 4 jours en maintenant les salaires !

On voit mal comment François Hollande et le gouvernement de Manuel Valls pourraient s'opposer à ces deux demandes de bon sens ; il faut réécrire complètement la loi Travail avec un amendement « Kurzarbeit » pour éviter les licenciements en baissant le temps de travail mais en maintenant 98 % des revenus et un amendement « Robien » pour relancer les négociations créatrices d'emplois. On comprendrait mal que les socialistes français soient plus conservateurs que la droite allemande en 2009 ou l'alliance UMP-UDF en 1995... Si l'on pouvait aussi introduire des dispositions permettant aux entreprises de « Prendre la responsabilité au sérieux^{140} » en allant vers une véritable codétermination à

la française, la dernière année du quinquennat n'aurait pas été complètement inutile.

Au-delà de ces expériences, pour préparer un mouvement le plus large possible, le gouvernement devrait mettre en place une commission Boissonnat « vingt ans plus tard » (ou Boissonat 2.0, ça fait plus moderne) qui serait chargée de recenser toutes les expériences menées en France contre le chômage et la précarité. Elle serait chargée en particulier de faire le bilan des accords négociés tant avec la loi de Robien qu'avec la première loi Aubry. On a vu plus haut que le PDG d'Yprema est tellement enthousiaste à l'idée de la semaine de 4 jours, qu'il voudrait payer une étude pour faire le bilan de ces expérimentations. Ce serait une bonne politique que le gouvernement demande de faire réellement le bilan des quatre cents entreprises passées à 4 jours avec la loi de Robien : recenser toutes les difficultés mais aussi toutes les solutions inventées dans ces entreprises pourrait nourrir un débat passionnant. Au-delà de ces expérimentations, cette commission serait chargée de proposer un ou plusieurs scénarios pour aller vers le mouvement le plus général possible.

Faudra-t-il une loi ? Sans doute. Et peut-être même deux : une loi pour relancer les expérimentations si la nouvelle loi Travail, avec les amendements Kurzarbeit et de Robien, ne suffit pas à le faire, et une loi-balai.

« C'est la Loi qui libère et la Liberté qui opprime »

« Entre le riche et le pauvre, entre le puissant et le faible, entre le maître et le serviteur, c'est la Liberté qui opprime et la Loi qui libère », affirmait déjà Henri Lacordaire en 1848. L'expérience des lois sur les 35 heures ne doit pas nous interdire à tout jamais l'usage de la loi : depuis son congrès de Montpellier en 1995, la CFDT demande « une loi-cadre pour aller à 32 heures » mais il faut, premièrement, que le contenu de la loi soit négocié ; deuxièmement, que la mise en œuvre soit elle aussi négociée, branche par branche, entreprise par entreprise, service par service...

Le 1^{er} mai 2013, alors qu'il était en débat sur Europe 1 avec l'un de nous, Benoît Roger-Vasselin, le président de la Commission emploi du Medef, commençait par refuser toute idée de loi-cadre nationale : « Tout doit être négocié au niveau de l'entreprise. On a trop souffert des mesures générales », affirmait-il au début de l'émission. Mais, à mesure que le débat avançait, il reconnaissait que :

1. Les chômeurs ne sont pas à la table de négociation dans l'entreprise.
2. Au niveau de l'entreprise, la liberté de négocier est limitée par la peur du chômage (« Si tu n'es pas content, va voir ailleurs ») ou par l'absence de règle s'appliquant aussi aux concurrents (« Moi, je veux bien. Mais si les concurrents ne le font pas, c'est impossible »).
3. Tout ce qui touche à la qualité de vie, au respect des rythmes de vie familiaux et sociaux, reste très difficilement pris en compte dans une négociation d'entreprise.

Ce qui l'amenait, en fin d'émission, à accepter publiquement l'idée d'un « nouveau contrat social négocié au niveau national, pour tenir compte des millions de chômeurs et de précaires. Contrat social dont on négociera ensuite la mise en œuvre concrète branche par branche et entreprise par entreprise ».

Miser sur l'intelligence

Le but de ce livre n'est pas de délivrer clés en main des solutions à tous les problèmes qui vont surgir. Ils seront nombreux. C'est évident. Le chantier sera très important, on l'a dit plus haut. Mais qui ne voit vers quels problèmes encore plus graves et plus nombreux nous allons si nous laissons flamber le chômage et la précarité ?

Notre objectif est uniquement d'arriver à relancer le débat : permettre au plus grand nombre d'avoir toutes les informations pour comprendre à quel point les politiques classiques de « croissance et de compétitivité » sont vouées à l'échec et comment la réduction du temps de travail est nécessaire,

indispensable et possible.

« Le bonheur est une idée neuve en Europe », affirmait Saint-Just en 1794. Aujourd'hui aussi, croire au bonheur, croire encore au progrès social est une idée neuve. Penser que les gains de productivité, fruit de notre intelligence, peuvent être mis au service du progrès social, pour le bonheur du plus grand nombre, est une idée neuve !

Relancer le débat, sereinement, pour arriver à faire renaître une volonté collective de progrès social. Une volonté partagée, une décision collective, c'est là l'essentiel.

Ou bien notre pays, dans son ensemble, va décider d'un sursaut d'intelligence et de partage, et alors toutes les difficultés qui surgiront dans la mise en œuvre, pourront trouver des solutions parce que la plupart des citoyens, salariés, chômeurs et chefs d'entreprise, auront compris l'importance du projet et feront tout pour mettre de l'huile dans les rouages, ou bien il ne sert à rien d'imaginer une nouvelle étape de RTT : dans le climat de crise actuel, une mesure imposée d'en haut ne ferait qu'aggraver les crispations et serait vouée à l'échec.

Mais si nous arrivons à relancer le débat, si nous parvenons à ce que la semaine de 4 jours soit un des éléments clés d'un nouveau Pacte social, si, tous ensemble, nous décidons de nous retrouser les manches et de faire appel à l'imagination et la créativité de tous en mouvement, aucune difficulté n'arrivera à stopper le mouvement.

L'expérience que nous avons, l'une et l'autre, de débats publics, y compris dans des réseaux de chefs d'entreprise qui sont souvent *a priori* hostiles à la RTT mais en acceptent le principe après deux ou trois heures de discussion approfondie et sereine, nous laisse penser que ce projet n'est pas utopique. La crise a fait bouger les lignes et beaucoup comprennent qu'il est urgent d'inventer du neuf.

Si, en début de mandat, on met tout sur la table (les dégâts du chômage, les limites de la croissance, et le besoin de négocier un autre partage du travail, plus civilisé que celui imposé aujourd'hui par les lois du marché), nous pensons que le pays est mûr pour ouvrir ce chantier et décider d'un nouveau Contrat social.

Un nouveau Contrat social approuvé par référendum ?

Pourquoi ce nouveau Contrat social, qui pourrait être négocié en début de mandat, si la gauche parvenait enfin au pouvoir en 2017, ne serait-il pas soumis à référendum ? Cela donnerait aux nouvelles règles du jeu la stabilité dont manquent souvent les réformes sociales en France et cela permettrait un débat passionnant. De plus, si des millions de Français vont voter « oui » à un référendum portant, entre autres sujets, sur la semaine de 4 jours, ils se sentiront co-responsables de la bonne mise en œuvre de cette réforme quand il s'agira de mettre les mains dans le cambouis pour changer l'organisation du travail dans leur entreprise, développer la polyvalence ou accueillir un chômeur qui redécouvre le monde du travail...

« Donnez-moi un levier et un point d'appui, et je changerai la course des planètes », affirmait Archimède. Pour changer la course de notre société, nous avons un point d'appui : la gravité de la crise (des millions de chômeurs et de précaires, une économie qui menace de s'effondrer...) qui fait que des millions de citoyens aspirent au changement. Et nous avons un levier : le changement net de l'ensemble des temps sociaux (temps de travail, temps de formation, temps scolaires, service civil...).

Qui a peur des 32 heures ?

« Il faut passer à 32 heures. Cela obligera toutes les entreprises à créer des emplois » affirmait Antoine Riboud en 1993. Il n'a guère été entendu. En période de crise, il est plus facile de jouer sur les peurs et de parler au cerveau reptilien que de parler à l'intelligence et au cerveau citoyen. En 1917, quand Henry Ford affirmait qu'il fallait des règles collectives pour augmenter les salaires, quand Kellogg passait ses usines à 30 heures (et augmentait les salaires de 12 %) pour « donner du travail à 300 chefs de famille », ils ont été moqués par la plupart des autres patrons américains. En période de crise, le bon sens ne veut-il pas que l'on travaille plus en gagnant un peu moins ? Ce bon sens reptilien a conduit à la crise de 1929...

Beaucoup, à gauche, ont peur d'être ridicules en parlant à nouveau de réduction du temps de travail : on en a déjà tellement parlé. Et puis, faut-il vraiment faire le bilan des 35 heures ? Les 35 heures devaient être une étape vers les 32 heures, mais qui s'en souvient ? Oui, on a peur d'être ridicule ou de faire « réchauffé ». Mais la peur n'est pas forcément bonne conseillère. Serons-nous capables de vaincre nos peurs, de nous ressaisir et d'ouvrir un vrai débat sur cette question cruciale avant que la précarité généralisée ne débouche sur une crise mondiale ?

Après trente ans de recul devant les libéraux, nous mesurons les dégâts sociaux mais aussi économiques de leurs théories et sommes parfois écrasés par l'ampleur de la tâche. Nous autres, sociaux-démocrates européens, avons une responsabilité historique : inventer un nouveau modèle social conciliant compétitivité économique et bien-être social. Nous n'avons pas le droit de désertier. Au travail !

Michel Rocard et Pierre Larrouturnou, *Le Nouvel Observateur*, 21 octobre 2004

Civilisation ou barbarie ?

En janvier 2008, Nicolas Sarkozy avait surpris tout le monde en annonçant dans ses vœux une « politique de civilisation ». Quelques semaines plus tard, l'ambition était totalement oubliée. C'est bien dommage car, vu la gravité de la situation en Europe comme en Asie, nous sommes bien sur des enjeux de civilisation. La crise de 1929 a débouché sur la barbarie. Qui peut être certain de ne pas voir renaître le chaos dans les prochaines années ?

Dans le petit livre d'Edgar Morin qui a inspiré le discours de Nicolas Sarkozy⁽¹⁴¹⁾, la politique de civilisation n'est pas du tout une idée creuse : notre ami Edgar avance des solutions très concrètes en matière d'éducation, de politique européenne, de régulation monétaire, et il prend très clairement position en faveur d'une réduction du temps de travail à 30 heures par semaine.

Une politique de civilisation, ça ne passe pas par des petits boulots de 10 ou 12 heures par semaine. Ça passe par une très forte réduction du temps de travail pour sortir de ce non-sens qui voit la productivité, fruit de notre intelligence, provoquer un chômage de masse capable de détruire, petit à petit, les fondements mêmes de notre société.

Une politique de civilisation, c'est une politique qui permet à chacun d'avoir du temps pour vivre, du temps pour accéder à la culture, au sport, à la citoyenneté...

Si nos dirigeants ne veulent plus entendre parler du temps de travail, s'ils sont tétanisés par la peur ou sous le pouvoir des lobbies, à nous d'agir. À nous d'agir pour mettre fin au partage de plus en plus inégal du travail imposé par le marché. À nous d'agir pour lutter contre le découragement. À nous de mener la bataille intellectuelle qui permettra de faire reculer les pseudo-solutions imposées par quarante ans de lavage de cerveau dictés par quelques lobbies néolibéraux.

Partage du travail sauvage décidé par le marché ou partage civilisé décidé par référendum et par la négociation ? À nous de choisir.

À nous d'agir pour faire naître une société de plein-emploi et de pleine activité. Une société d'équilibre, d'innovation et de convivialité. Une société qui retrouve le goût de la fête.

Elle est à notre portée.

Remerciements

Nous tenons à remercier Marianne Toussaint, Camille Deltombe et Bernard Stephan pour leur travail efficace et leur regard exigeant, Miko Contente pour la réalisation des graphiques et Jean-Paul pour son soutien amical.

{1} Dans ce texte publié en 1933, Albert Einstein parle des progrès de productivité réalisés par l'organisation taylorienne du travail. À l'époque ce fut vraiment une révolution, que le film de Charlie Chaplin, *Les Temps modernes*, a immortalisée. Le texte d'Einstein, *Comment je vois le monde*, publié en 1933, a été réédité en 2009 par Flammarion.

{2} Merci à Olivier Berruyer pour la traduction en français.

{3} Voir tableau page 20. Source : Dares, service Études et statistiques, ministère du Travail, 24 février 2016.

{4} « Un million de chômeurs en fin de droits en 2010 », *Le Monde*, 18 janvier 2010.

{5} Pierre Meneton, Emmanuelle Kesse-Guyot, Caroline Méjean, Léopold Fezeu, Pilar Galan, Serge Hercberg, Joël Ménard, « Unemployment is associated with high cardiovascular event rate and increased all-cause mortality in middle-aged socially privileged individuals », *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2015, vol. 88 (6), p. 707-716.

{6} Il est très difficile d'évaluer le nombre de celles et ceux qui sont sortis du « marché du travail ». Quand *Le Monde* indique qu'il y a un million de « fins de droits » supplémentaires en un an, le chiffre est juste mais cela ne signifie pas que le nombre des fins de droits va augmenter de 4 millions en quatre ans : on peut évidemment espérer que certains vont retrouver du travail et vont « rebondir » malgré tout.

{7} Philippe Barbe, « Un coût du chômage », *Travail et Emploi*, no 40, février 1989.

{8} « Le coût insoutenable du chômage », *Le Figaro*, 27 avril 2015.

{9} « Rapport d'information sur l'assurance chômage européenne » présenté par Jean-Patrick Gille en janvier 2016.

{10} Sur la question du déficit, on lira avec intérêt l'analyse de Christian Chavagneux, éditorialiste d'*Alternatives économiques*, qui montre, chiffres à l'appui, et à partir d'une étude de Bruno Coquet (« La nouvelle assurance chômage. Pièce en trois actes », *Notes de l'Institut*, Institut de l'entreprise, décembre 2015), que le régime d'indemnisation des chômeurs (droits communs + intérim + intermittents) est excédentaire. Si l'Unédic est en déficit, c'est le résultat de sa participation imposée par l'État à d'autres missions (missions utiles évidemment, mais qui pourraient ne pas dépendre de son budget) : aide à la création d'entreprises, participation au budget de Pôle Emploi, etc. « Sans ces charges supplémentaires, note Chavagneux, l'Unédic ramené à sa seule mission d'indemnisation des chômeurs serait excédentaire y compris sur la période 2008-2015 (excédent de 2,9 milliards). » Ceux qui veulent baisser les indemnités des chômeurs devront trouver d'autres arguments.

{11} Albert O. Hirschman, *Exit, voice, loyalty. Défection et prise de parole*, Bruxelles, Éditions de l'université de Bruxelles, 2011.

{12} Maëlle Bigi, Olivier Cousin, Dominique Méda, Laetitia Sibaud, Michel Wieviorka, *Travailler au xxi^e siècle. Des salariés en quête de reconnaissance*, Paris, Robert Laffont, 2015.

{13} Voir à ce sujet le très beau livre de Cynthia Fleury, *Les Irremplaçables*, Paris, Gallimard, 2015.

{14} Élisabeth Algava, en collaboration avec Emma Davie, Julien Loquet, Lydie Vinck, « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, no 049, juillet 2014.

{15} Résultats de la cinquième vague de l'enquête « Conditions de travail » européenne.

{16} Voir Jan Kraus, Dominique Méda, Patrick Légeron, Yves Schwartz, *Quel travail voulons-nous ?*, Paris, Les Arènes, 2012.

{17} Voir Dominique Méda, Patricia Vendramin, *Réinventer le travail*, Paris, PUF, 2013 et Dominique Méda, *Le travail*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2015.

{18} Patrick Artus, *Les incendiaires. Les banques centrales dépassées par la globalisation*, Paris, Perrin, 2007.

{19} « Les dividendes ont augmenté de 30 % en 2014 », *Le Figaro*, 8 février 2015.

{20} Thomas Piketty, *L'Économie des inégalités*, Paris, La Découverte, 2002.

{21} Mission présidée par Jean-Philippe Cotis, directeur général de l'Insee.

{22} *Dares Analyses*, « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », no 049, juillet 2014, et *Dares Analyses*, « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », no 102, décembre 2014.

{23} Puisque les ressources de l'État viennent essentiellement d'impôts sur les salaires.

{24} Patrick Artus, *op. cit.*

{25} *Le Monde*, 6 mars 2001.

{26} *Dares Analyses*, « Les facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe », no 100, décembre 2014.

{27} Michel Duée, « Chômage parental de longue durée et échec scolaire des enfants », *Données sociales - La société française*, Insee, 2006.

{28} Si on accepte la solution « petits boulots », une croissance à 1,5 % peut suffire à faire reculer les chiffres du chômage.

- [29] Comme quand Michel Rocard était arrivé à Matignon en 1988.
- [30] Voir en particulier Jean Gadrey, *Adieu à la croissance*, Paris, Éditions Les Petits Matins, 2010 ; Dominique Méda, *La mystique de la croissance. Comment s'en libérer*, Paris, Champs-Flammarion, 2014 .
- [31] Ce qui a provoqué, début 2013, la démission du président de la Banque centrale qui ne voulait plus cautionner une telle fuite en avant.
- [32] Xavier Timbeau, « Un scénario à la japonaise, le scénario le plus optimiste pour l'Europe », *Le Monde*, 7 avril 2009.
- [33] 3 500 milliards ! 3 500 milliards créés *ex nihilo*. On s'habitue depuis 2008 à des chiffres incroyables. Des décisions inimaginables avant 2008 mais à l'efficacité très très limitée.
- [34] Cf. blog de Jean Gadrey sur le site d'*Alternatives économiques* : <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2015/05/20/un-taux-de-chomage-plus-eleve-aux-etats-unis-qu'en-france>.
- [35] <http://www.gallup.com/opinion/chairman/181469/big-lie-unemployment.aspx> (traduction des auteurs).
- [36] Jim Clifton, « The Big Lie : 5,6 % Unemployment », *gallup.com*.
- [37] Voir Dominique Méda, *La mystique de la croissance. Comment s'en libérer*, Paris, Champs-Flammarion, 2014 et Florence Jany-Catrice, Dominique Méda, *Faut-il attendre la croissance ?*, Paris, La Documentation française, 2016.
- [38] *Le Monde*, 2008.
- [39] « Le cri d'alarme de l'OCDE sur la croissance mondiale », *Le Monde*, 18 février 2016.
- [40] France Inter, le 22 janvier 2016.
- [41] Le plan Paulson, mis en place par les États-Unis à partir de septembre 2008 pour faire face à la crise financière, est un plan de sauvetage des banques américaines, prévoyant le rachat de leurs actifs toxiques par le Département du Trésor.
- [42] Economic Report of the President, 2007.
- [43] Il faut aussi lutter contre les paradis fiscaux et mettre en place une vraie fiscalité sur les transactions financières comme sur les successions. Mais ce n'est pas le sujet de ce livre.
- [44] Sur le bilan très mitigé, même économiquement, des lois Hartz (la croissance moyenne de l'Allemagne depuis dix ans est quasiment la même que celle de la France ; seuls ont augmenté les excédents commerciaux, les bénéfices et le taux de pauvreté), on peut lire *Made in Germany* de Guillaume Duval (Paris, Le Seuil, 2013), ou *La gauche n'a plus droit à l'erreur* de Michel Rocard et Pierre Larrourou (Paris, Flammarion, 2013).
- [45] Depuis 1944, le monde a évidemment bien changé. Les questions de climat et d'énergie n'étaient pas à l'ordre du jour, alors qu'elles sont fondamentales. Beaucoup disent aujourd'hui que, vu la gravité des risques qui s'accumulent, il faudrait convoquer un nouveau Bretton Woods. Ils ont raison. Mais, comme en 1944, il faudrait le faire précéder d'une déclaration sur les règles à mettre en œuvre pour reconstruire la justice sociale et sauver le climat.
- [46] Xavier Ragot, Mathilde Le Moigne, « France et Allemagne : une histoire du désajustement européen », *Revue de l'OFCE*, no 142, p. 177-231.
- [47] (Traduction des auteurs.)
- [48] Voir l'article « 200 millions de chômeurs dans le monde en 2016 », *Le Monde*, 19 janvier 2016.
- [49] Sénèque, début des *Lettres à Lucilius* : « Suis ton plan, cher Lucilius. Reprends possession de toi-même : le temps qui jusqu'ici t'était ravi ou que tu laissais perdre, recueille et ménage-le. Montre-moi un homme qui sache ce que vaut un jour, qui comprenne que chaque jour il meurt en détail ! Car c'est notre erreur de ne voir la mort que devant nous : en grande partie déjà on l'a laissée derrière. Tout l'espace franchi est à elle. Persiste donc, ami, à faire ce que tu me demandes : sois complet. Tente d'être maître de toutes tes heures. Tandis qu'on l'ajourne, la vie passe. Cher Lucilius, tout le reste est d'emprunt, le temps seul est notre bien. » (Arvensa Éditions, 2015, traduction de Joseph Baillard.)
- [50] <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf>
- [51] Source : Economic Report of the President, 2007.
- [52] *La Tribune*, 25 janvier 2011.
- [53] OCDE, 2011.
- [54] Bernard Gazier, Olivier Boylaud, « Dynamique des capitalismes et participation des travailleurs : une analyse de long terme », *Prisme*, no 28, décembre 2013.
- [55] C'est vrai en particulier en Allemagne où, pour éviter les licenciements, on a massivement baissé le temps de travail en maintenant l'essentiel des revenus. En 2008-2009, plus de 1,5 million de salariés ont réduit de 31 % leur temps de travail en moyenne. L'État maintenait 95 ou 98 % des revenus. Ce système de chômage partiel (*Kurzarbeit*) est très différent des petits boulots des années Schröder : baisser

massivement le temps de travail au lieu de baisser les effectifs, et se donner les moyens de maintenir 98 % des salaires, c'est un modèle de flexibilité dont on devrait s'inspirer en France. En Allemagne, il a permis d'éviter des centaines de milliers de chômeurs mais, d'un point de vue statistique, il a nettement diminué la productivité. Est-ce vraiment un problème ?

{56} Développement de machines collaboratives conçues pour travailler en permanence avec l'homme.

{57} Coen Teulings, Richard Baldwin (éds.), *Secular Stagnation : Facts, Causes, and Cure*, London, Centre for Economic Policy Research Press, A VoxEu.org Book, 2014.

{58} David Bollier, *The Future of Work*, Washington, The Aspen Institute, 10 mars 2011.

{59} Au sens propre du terme, « approvisionnement par la foule » : cela signifie que le travail est réalisé de manière collaborative par un réseau auquel on a fait appel et qui contribue à co-construire le produit.

{60} Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, rapport à la ministre du Travail, Paris, septembre 2015.

{61} Mal nommé car le travail n'est pas une marchandise.

{62} http://abonnes.lemonde.fr/idees/article/2016/03/04/projet-de-loi-el-khomri-une-avancee-pour-les-plus-fragiles_4876380_3232.html (page consultée en mai 2016).

{63} Claude Picart, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en trente ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Emploi et salaires*, Insee Références, édition 2014.

{64} Un employeur sur dix a déclaré qu'il n'aurait pas embauché sans cette mesure ; mais de surcroît, les taux de ruptures en CNE ont été très élevés – deux salariés sur trois, les départs à l'initiative de l'employeur ayant notamment été deux fois plus nombreux pour les CNE que pour les CDI : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.09-39.1.pdf> (page consultée en mai 2016).

{65} Raphaël Dalmasso, Bernard Gomei, Dominique Méda, Nicolas Schmidt, « Le CNE : retour sur une tentative de flexicurité », Centre d'études de l'emploi, *Connaissance de l'emploi*, no 49, décembre 2007.

{66} Les États membres ont la possibilité de ne pas adopter la limitation du temps de travail hebdomadaire lorsque le travailleur y consent individuellement et librement, en accord avec l'employeur.

{67} Le Conseil EPSCO (l'une des dix formations du Conseil de l'Union européenne) est composé des ministres de l'Emploi, de la Protection sociale, de la Protection des consommateurs, de la Santé et pour l'Égalité des chances.

{68} Le temps de garde est un temps pendant lequel le salarié, sans être obligatoirement productif, reste à la disposition permanente de son employeur.

{69} <http://alternatives-economiques.fr/blogs/michelmine/files/2015/03/ue-tw-reponseconsultation-mars2015-mm.pdf> (page consultée en mai 2016).

{70} Travail à la demande, de nature ponctuelle, effectué selon les besoins de l'employeur.

{71} Laurent Lesnard, *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2009.

{72} Amandine Brun-Schammé, Nicolas Le Ru, « Le temps partiel, une réserve d'emplois ? », Note d'analyse 45, 17 mars 2016.

{73} Évelyne Serverin, « Le salariat, au risque de l'indépendance », Postface in Lionel Jacquot et al., *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2011, tome 2 : *Des normes et transformations du travail salarié*, p. 333-348.

{74} Docteur Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* [1840]. Textes choisis et présentés par Yves Tyl, Paris, Union générale d'éditions, coll. « 10-18 », no 582, 1971.

{75} Eugène Buret, *De la misère des classes laborieuses en France et en Angleterre*, Paris, Chez Paulin, 33, rue de Seine, 1840.

{76} Patrick Fridenson, Bénédicte Reynaud (dir.), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004.

{77} *Le Moniteur universel*, 10 mars 1840, cité par Yannick Guin, « Au cœur du libéralisme : la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers », in Jean-Pierre Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1998.

{78} Voir Centre d'études de l'emploi, *Le contrat de travail*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2008.

{79} « Réquisitoire : les responsabilités de Monsieur Léon Blum », *L'Œuvre de Léon Blum*, Paris, Albin Michel, 1955, p. 286, audience du 10 mars 42, cité par Fridenson et Reynaud, *op. cit.*

{80} *Ibid.*

{81} Olivier Marchand, Claude Thélot, *Le travail en France*, Paris, Nathan, 1997.

- {82} http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1273 (page consultée en mai 2016).
- {83} Alain Chenu, Nicolas Herpin, « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs ? », *Économie et statistique*, no 352-353, 2002.
- {84} Alain Chenu, « Les horaires et l'organisation du temps de travail », in *Économie et statistique*, no 352-353, « Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes Emploi du temps », septembre 2002, p. 151-167. Voir aussi Olivia Sautory, Sandra Zilloniz, « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine : des rythmes de travail socialement différenciés », *Économie et statistique*, no 478-479-480, octobre 2015.
- {85} Jennifer Bué, Thomas Coutrot, « Horaires typiques et contraintes dans le travail. Une typologie en six catégories », *Premières Synthèses*, mai 2009.
- {86} Rapport de Louis Souvet sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, d'orientation et d'incitation relatif à la réduction du temps de travail, no 306, 1997-1998.
- {87} Rapport d'information d'Hervé Novelli sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail, no 1544, déposé le 14 avril 2004, tome 2, auditions.
- {88} Mais une deuxième critique ne doit pas être négligée : le coût par emploi de la loi de Robien était très élevé.
- {89} La pétition « 35 heures, oui, mais avec des emplois » a été publiée dans *Libération* le 9 décembre 1999.
- {90} Philippe Askenazy, Catherine Bloch-London, Muriel Roger, « La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois Aubry et premières évaluations », *Économie et Statistique*, no 376-377, juin 2005, p. 153-171.
- {91} Rapport d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail no 2436 déposé le 9 décembre 2014 (mis en ligne le 16 décembre 2014).
- {92} *Idem*.
- {93} Michel Husson, « Soixante ans d'emploi », in *La France du travail*, Ivry-sur-Seine, L'Atelier/Ires, 2009.
- {94} Rapport Romagnan, *op. cit.*
- {95} *Idem*.
- {96} *Idem*.
- {97} *Idem*.
- {98} *Idem*.
- {99} Voir Lucie Davoine, Dominique Méda, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », Document de travail du Centre d'études sociales, février 2008, et Dominique Méda, *Le travail*, Paris, PUF, coll. Que sais-je ?, 2015.
- {100} Ariane Pailhé, Anne Solaz, « Vie professionnelle et naissance : la charge des enfants repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, no 426, septembre 2006.
- {101} La Dares a consacré toute une série d'enquêtes aux effets de la RTT. Voir http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Les_enquetes_de_la_Dares_sur_la_RTT.pdf. Il sera beaucoup question ici des enquêtes sur les salariés et plus particulièrement de l'enquête « RTT et modes de vie » conçue à la Dares par Marc-Antoine Estrade, Dominique Méda et Renaud Orain et qui reste à ce jour la seule enquête scientifique d'envergure consacrée à cette question.
- {102} Voir Marc-Antoine Estrade, Dominique Méda, Renaud Orain, « Les effets de la RTT sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après », *Premières Synthèses*, no 21-1, mai 2001, p. 1-8 ; Dominique Méda, Renaud Orain, « Travail et hors travail : la construction du jugement des salariés sur les trente-cinq heures », *Travail et Emploi*, no 90, avril 2002, p. 23-38.
- {103} Jérôme Pélisse, « À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures », *Document d'études de la Dares*, no 54, mai 2002.
- {104} Philippe Askenazy, Catherine Bloch-London, Muriel Roger, « La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois Aubry et premières évaluations », *Économie et Statistique*, no 376-377, juin 2005, p. 153-171.
- {105} Dans le cadre de la loi de Robien, deux types de dispositifs pouvaient être utilisés selon que les entreprises étaient en bonne santé et souhaitaient créer des emplois ou se trouvaient en difficulté et cherchaient à sauver des emplois.
- {106} Gilbert Cette, Nicolas Dromel, Dominique Méda, « Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT », *Économie et statistique*, no 376-377, juin 2005, p. 117-151. Gilbert Cette, Nicolas Dromel, Dominique Méda, « Les pères : entre travail et famille. Les enseignements de quelques enquêtes », *Recherches et prévisions*, no 76, juin 2004, p. 7-21.
- {107} Thomas Coutrot, « Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail », *Premières Synthèses*, no 06.3, février 2006.

{108} Cour des comptes, *Les personnels des établissements publics de santé*, Rapport thématique, mai 2006.

{109} Thomas Coutrot, Emma Davie, « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », *Dares Analyses*, no 102, décembre 2014.

{110} Claire Létroublon, « Le forfait annuel en jours », *Dares Analyses*, no 048, juillet 2015.

{111} Dont l'un des deux auteurs, Dominique Méda, était co-rapporteuse.

{112} « Il ne s'agit d'aucune menace, il s'agit seulement de faire en sorte que chacun assume ses responsabilités. [...] Nous avons fait ce suivi en termes de créations d'emplois. Et nous avons souligné avec la ministre [du Travail, Myriam El Khomri] que ça n'était pas satisfaisant, que les engagements n'étaient pas respectés. »

{113} L'économiste Alfred Sauvy, dans son analyse de la loi sur la journée de 8 heures, observe en s'amusant que, à chaque étape de réduction du temps de travail, on voit en France resurgir les mêmes blocages : « Certes, c'est un mouvement historique ; mais ce n'est pas le bon moment pour baisser le temps de travail. »

{114} Le 13 juillet 1995, les Brioches Pasquier avaient eu l'honneur de recevoir la visite du président de la République, Jacques Chirac. C'était à l'époque une des cinq entreprises qui étaient passées à quatre jours. Avant même la loi de Robien, elle avait utilisé l'exonération donnée par l'amendement Larcher-Fourcade voté fin 1993. « Pourquoi ce qui se fait chez Pasquier ne se fait pas ailleurs ? » demandait un Jacques Chirac enthousiaste devant de nombreux médias. Bonne question !

{115} « Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke : a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals », *The Lancet*, vol. 386, no 10005, p. 1739-1746, 31 October 2015. Le risque d'AVC n'apparaît pas brutalement au-delà de 55 heures de travail hebdomadaires mais augmente parallèlement à la durée du travail : 10 % de plus chez les personnes travaillant entre 41 et 48 heures, et 27 % de plus chez ceux travaillant entre 49 et 54 heures.

{116} L'accord sur le passage à quatre jours a été négocié fin 1993. La direction annonçait 30 000 licenciements. L'État, actionnaire de Volkswagen, a mis son veto à ces suppressions d'emplois. Du coup, au lieu de baisser les effectifs, la direction de Volkswagen a décidé de baisser le temps de travail.

{117} Les grands halls où sont disponibles les centaines d'objets en vente et où les salariés « piquent » les vêtements, les disques ou les livres à mettre dans le carton.

{118} Le fait que la loi de Robien limite à sept ans la durée des exonérations se justifie très mal mais s'explique par le résultat d'une négociation entre les députés pro-RTT ou pro-expérimentation qui voulaient donner une exonération définitive (« si l'entreprise reste à quatre jours et conserve les effectifs, on voit mal pourquoi on cesserait l'exonération ») et ceux qui étaient hostiles à la réduction du temps de travail et voulaient limiter les chances de succès de l'expérimentation. Dans le schéma que nous proposons, l'exonération est définitive. L'entreprise et les salariés ont besoin de stabilité et tout doit être fait pour pousser l'entreprise à créer des emplois pérennes.

{119} <http://rue89.nouvelobs.com/2014/02/24/faire-35-heures-quatre-jours-cest-possible-cest-bien-250098>

{120} Juste un peu moins que Groupama, qui est à 32 heures.

{121} *Option finance*, le 15 novembre 1993.

{122} *Idem*.

{123} Le coût atteignait 28 milliards en 2013 (source : annexe 5 du projet de loi de financement de la Sécurité sociale PLFSS 2014) avant les 30 milliards du CICE. On ne parle ici que des baisses de cotisations. Pas des baisses d'impôt votées aussi dans le cadre du CICE.

{124} Il faut que le système soit adaptable mais qu'il garde sa simplicité. Rien ne servirait de créer des « usines à gaz » sous prétexte d'empêcher tout effet d'aubaine.

{125} Depuis que l'Irlande et la Grande-Bretagne sont membres de l'Union européenne, notre continent connaît un mouvement de dumping fiscal très inquiétant : en quelques années, le taux moyen d'impôt sur les bénéfices est tombé de 38 à 25 %. Récemment Manuel Valls affirmait qu'il fallait encore baisser l'impôt sur les bénéfices pour suivre le mouvement de nos voisins européens. Est-ce la bonne façon de faire ? Ne faut-il pas, au contraire, lutter contre le dumping en créant un impôt européen sur les bénéfices ? En 1933, il a suffi de quelques semaines à Roosevelt pour mettre fin au dumping fiscal, qui ruinait les collectivités américaines, en créant un impôt fédéral sur les bénéfices. Les actionnaires étaient furieux mais Roosevelt a tenu bon et, quatre-vingts ans plus tard, le taux d'impôt sur les bénéfices est toujours de 38 % aux États-Unis, contre 25 %, en moyenne, en Europe. Cf. Michel Rocard, Pierre Larroustourou, « Le salut par l'impôt européen », *Libération*, 19 mars 2004 ; et Thomas Piketty, « Manifeste pour une union politique de l'euro », *Le Monde*, 17 février 2014.

{126} L'ensemble des cotisations sociales au régime général représente chaque année 178 milliards (sans compter les 35 milliards de l'Unédic qui n'est pas, techniquement, une branche de la Sécurité sociale). À ces cotisations s'ajoutent les 45 milliards de CSG acquittés par les mêmes employeurs. Hors Sécurité sociale de base, les régimes de retraite complémentaire récoltent chaque année 62 milliards. Soit, au total, 285 milliards. (Source : Direction générale de la Sécurité sociale, avril 2016.)

En supposant que l'ensemble des entreprises passent à quatre jours et créent *a minima* 10 % d'emplois nouveaux, ce sont donc quelque 29 milliards supplémentaires qui entreront dans les caisses gérées par les partenaires sociaux. Certes, l'Unédic aura perdu 35 milliards, mais son budget aura nettement diminué, et

29 milliards seront disponibles pour indemniser les chômeurs.

{127} Chiffres extraits du Livre blanc de l'Association nationale des docteurs ès sciences économiques, mai 1995.

{128} Si l'on crée massivement des emplois, des gens qui restaient chez eux sans chercher de travail vont décider de se présenter sur le marché du travail. De même, certains étudiants qui prolongeaient leurs études en attendant d'y voir plus clair vont saisir les offres d'emplois qui seront nettement plus nombreuses. De ce fait, il n'y a pas un lien mécanique entre les créations d'emplois et la baisse des chiffres du chômage. La différence correspond à l'effet d'appel.

{129} On a vu au chapitre 1 que le coût total du chômage est estimé à 80 milliards en année pleine, dont 35 seulement financés par l'Unédic et 45 qui reposent sur l'État, la Sécurité sociale et les collectivités. On ne parle ici que des aspects financiers, directement mesurables, du drame.

{130} Sur ces différents points voir Jean Gadrey, « Comment créer des millions d'emplois durables » ; Dominique Méda, *La mystique de la croissance. Comment s'en libérer*, Paris, Champs-Flammarion, 2014, chapitres 17 et suivants ; Dominique Méda, « L'emploi et le travail dans une société post-croissance », in Éric De Keulener *et al.*, *La croissance : réalités et perspectives*, 21^e Congrès des économistes, Charleroi, Éditions Université ouverte, 2015, p. 599-620.

{131} Les intérêts des placements du FRR doivent financer une partie des retraites à partir de 2020.

{132} Les Associations pour le maintien de l'agriculture paysanne, qui permettent aux paysans une vente directe de leurs produits et des rencontres régulières et souvent amicales avec leurs clients.

{133} Chiffres Insee. Graphique issu d'un article publié par Facta Media le 15 février 2016.

{134} Cf. rapport Cotis rédigé à la demande de Nicolas Sarkozy en 2012. Voir la courbe p. 34.

{135} Les 35 heures étaient déjà une revendication des syndicats américains en 1959 et figuraient dans le programme du PS adopté en 1980. En 2016, pouvons-nous nous contenter de solutions qui datent de la fin des années 1970 ?

{136} Gérard Larcher dans le journal de France 2 le 20 octobre 1993. Vidéo disponible sur le site semainede4jours.net

{137} Michel Barnier, *Vers une mer inconnue*, Paris, Hachette, 1994.

{138} Philippe Askenazy, *Tous rentiers ! Pour une autre répartition des richesses*, Paris, Odile Jacob, 2016.

{139} Michel Rocard, Pierre Larroustou, *La gauche n'a plus droit à l'erreur*, Paris, Flammarion, 2013.

{140} Alain Supiot, Mireille Delmas-Marty (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Paris, PUF, 2015.

{141} Edgar Morin, *Pour une politique de civilisation*, Paris, Arléa, 2002.