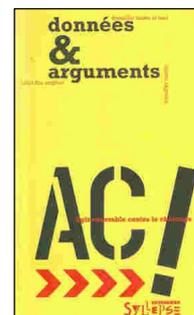


## Réduction du temps de travail et raison économique

Michel Husson, 1994\*

Devant l'idée de réduction de la durée du travail, l'objection centrale porte sur la question de savoir si cela est tout simplement possible. N'y aurait-il pas de bonnes raisons permettant de comprendre pourquoi rien n'a été fait depuis dix ans de ce côté ? Ne risque-t-on pas de jouer les apprentis sorciers en poussant à la ruine les entreprises et l'ensemble de l'économie ? Ces réserves permettent de comprendre les réticences et l'invention de dispositifs permettant de « compenser » ce qu'une telle exigence peut avoir d'exagéré. Ce débat est légitime et personne ne détient de réponses absolues. Cependant il existe un certain nombre de certitudes qu'il convient au moins de rappeler avant de présenter les principaux thèmes en discussion.



### Éléments de constat

1. Le chômage coûte cher. Quand on envisage les charges supplémentaires liées à une réduction de la durée du travail, on ne peut pas faire comme si la situation actuelle était gratuite, sans même parler de ses effets sociaux. Il y a là une source potentielle de financement de politiques alternatives.
2. La durée du travail n'a pas baissé depuis dix ans. Elle a même légèrement augmenté pour les salariés disposant d'un emploi à plein temps. La baisse de la durée moyenne est due essentiellement à la montée du travail à temps partiel des femmes. La durée du travail effective a régulièrement baissé en France. Mais, après le passage aux 39 heures en 1982, ce mouvement a été brusquement interrompu, alors même que le nombre de chômeurs se gonflait régulièrement.
3. Durant ces dix dernières années, les gains de productivité ont continué à progresser à un rythme relativement soutenu par rapport aux autres grands pays industriels. La question fondamentale est de savoir comment ils ont été répartis et, là encore, le constat est aisé : il n'y a eu ni réduction de la durée du travail, ni croissance significative du pouvoir d'achat des salariés. Les gains de productivité ont donc servi principalement à relever le taux de marge des entreprises, ce rétablissement étant la contrepartie exacte d'une baisse de la part des salaires.
4. Le profit des entreprises a augmenté, mais sans conduire à un effort durable d'investissement. Il y a eu, il est vrai, une reprise significative de l'investissement dans la seconde moitié des années 80, mais ce mouvement s'est rapidement et brutalement inversé.
5. Les revenus financiers ont été les grands gagnants. Les profits restaurés ne sont allés ni à l'investissement, ni aux salaires, mais se sont transformés en revenus financiers et en revenus non salariaux : il y a eu durant les années 80, une très profonde transformation dans la répartition des revenus, au détriment des salariés.

### Temps partiel ou réduction uniforme ?

L'un des premiers aspects du débat porte sur le choix entre temps partiel - que Guy Aznar privilégie particulièrement - et réduction uniforme. Bien sûr, les 35 heures sont un principe global qui peut se décliner selon les secteurs et les métiers. Mais l'idée de réduction uniforme nous semble tout à fait importante. Car on aura beau prendre toutes les précautions possibles, le recours au temps partiel est lourd de discriminations possibles, et principalement à l'égard des femmes. Il n'y a pas de perspective de transformation de la division du travail entre hommes et femmes sans réduction pour toutes et tous de la durée du travail.

---

\* dans : AC! Agir ensemble contre le chômage, *Données et arguments*, Syllepse, 1994

## Compensation salariale et « deuxième chèque »

Au-delà des apparences, les divers projets de compensation salariale ne sont pas fondamentalement différents. Le deuxième chèque de Guy Aznar est financé par la CSG, tandis que les hauts salaires acceptent chez Alain Lipietz une baisse de leur pouvoir d'achat en solidarité avec les créations d'emploi. Dans les deux cas, par des voies différentes, les salariés paient en partie le coût de la réduction de la durée. On voit bien la logique de ces propositions : il s'agit de ne pas demander à l'économie plus qu'elle ne peut donner. Pour ouvrir le débat, on soulèvera un certain nombre d'objections à l'égard de ces dispositifs, d'un triple point de vue d'efficacité économique, d'équité sociale et de crédibilité.

Quant à l'efficacité, la formule proposée par Alain Lipietz ne compense que dans une proportion d'un tiers la hausse mécanique du coût salarial de 11,4 % que représenterait le passage aux 35 heures. Ses propositions consistant à ne pas maintenir le pouvoir d'achat au-dessus de 1,8 fois le SMIC, ne réduirait qu'à 8,4 % cette augmentation, selon les calculs de l'OFCE. Pour réellement compenser, il faudrait descendre très bas dans l'échelle des salaires, tout simplement parce qu'il y a beaucoup de bas salaires en France. Ainsi, la moitié des salariés gagne moins de 1,8 fois le SMIC, et 80 % d'entre eux touchent moins de trois fois le SMIC. Par ailleurs, le fait de raisonner à masse salariale constante reviendrait globalement à se priver des effets positifs d'une reprise de la demande intérieure qui fait cruellement défaut aujourd'hui.

Quant à l'équité, on peut se demander si ce n'est pas faire payer deux fois les salariés : au cours des dix dernières années, leurs gains de productivité ne leur ont rapporté ni réduction de la durée du travail, ni croissance du pouvoir d'achat. Pourquoi faudrait-il aujourd'hui qu'ils paient pour une réduction de la durée du travail ? Cette interrogation s'appuie ici sur le bilan des dix dernières années et les conclusions qu'on peut en tirer. C'est un point de débat important.

C'est enfin la crédibilité même de ces constructions qui peut être discutée : ne risquent-elles pas de démobiliser les salariés qui savent ce qu'ils risquent mais ne sont pas sûrs de ce qu'ils peuvent gagner dans l'opération ? Peut-on imaginer aujourd'hui que les partenaires sociaux pourraient passer à froid un nouveau contrat social équitable ? Tout le vécu des salariés montre au contraire qu'ils perdent sur tous les terrains : emploi, salaires, conditions de travail, protection sociale. Pour endiguer ce flot, il faut évidemment une mobilisation sociale permettant de modifier le rapport de forces.

## Les modalités d'un autre financement

Une autre approche est possible, qui part de l'idée selon laquelle la part des salaires n'est pas à son « bon » niveau du point de vue de l'emploi. Tout le monde s'accorde aujourd'hui à penser que l'économie française est en panne faute de consommation : redonner du tonus à celle des salariés permettrait de créer des emplois, en plus des effets de la réduction de la durée du travail.

L'analyse qui précède montre que l'on peut répondre à l'objection de la compétitivité. Le schéma que nous proposons ne consisterait pas à mordre sur les profits que les entreprises réinvestissent, mais plutôt à réduire la part de ces profits qu'elles distribuent sous forme de revenus financiers. Le fond de l'argument est bien celui-ci : il ne s'agit pas tant du partage entre profits et le reste, mais du partage entre revenus salariaux et revenus des rentiers. Quelques ordres de grandeur sont ici nécessaires. La masse salariale des entreprises représente 2299 milliards en 1992, et leur profit (excédent brut d'exploitation) 1224 milliards. Sur ce profit, 413 milliards partent en versements nets d'intérêts et de dividendes. Les revenus financiers représentent donc 18 % de la masse salariale. Leur poids réel a augmenté avec les taux d'intérêt, et cette proportion s'est maintenue alors même que les entreprises se désendettaient. Pourquoi faudrait-il considérer cette structure de répartition comme intangible ?

L'ensemble de ces considérations permet d'esquisser le scénario suivant. On suppose que la durée du travail baisse de 10 %, ce qui équivaut à un passage à 35 heures hebdomadaire. Il doit être bien évident que cette baisse peut prendre des formes variées, adaptées aux secteurs et aux métiers, même si un cadre légal suffisamment contraignant nous semble nécessaire.

Un tiers de cette baisse est « épongé » par des gains de productivité induits, et le nombre d'emplois créés augmente de 7,5 %, soit d'environ 1,5 million. Le salaire étant maintenu, la masse salariale augmente dans la même proportion, soit de 280 milliards de francs, ce qui représente environ 4 % du PIB. C'est moins que le déficit budgétaire actuel ; c'est moins aussi que les points perdus par les salaires dans le partage du revenu. Trois sources de "financement" permettent alors de ne pas augmenter le coût unitaire des entreprises.

D'abord, l'économie sur le coût du chômage. L'économie ainsi réalisée est calculée sur la base d'estimations raisonnables : elle représenterait 120 milliards de francs, soit une petite moitié de la mesure. Elle serait rétrocédée sous forme de baisse de cotisations aux entreprises effectuant les embauches correspondantes, et il y aurait là un moyen d'incitation efficace et établissant un lien direct entre embauches et transfert compensatoire.

Ensuite la réforme fiscale. Elle viserait à mieux faire contribuer les revenus non salariaux et à alléger le poids des charges financières notamment sur les petites et moyennes entreprises. Elle devrait rapporter 130 milliards, soit les deux tiers de la fraude fiscale telle qu'on peut l'évaluer en 1992.

Enfin, la relance de la demande. Aujourd'hui, les équipements fonctionnent très en dessous de leurs capacités maximales. Un certain nombre de coûts fixes, dont l'amortissement des machines, doivent être ventilés sur un volume de production moins élevé. L'accroissement de la production résultant d'une demande salariale accrue permettrait de baisser le coût unitaire. Il ne serait pas nécessaire d'allonger la durée d'utilisation des machines, il suffirait de les faire travailler à un régime normal. On peut estimer cette ressource à 30 milliards, soit 3 % des dépenses de capital fixe.

Au total, on arrive au mode de financement suivant :

Supplément de masse salariale	280 milliards
Economie sur le coût du chômage	120 milliards
Réforme fiscale	130 milliards
Effets de relance	30 milliards

Il faut prendre ces calculs pour ce qu'ils valent : leur mérite est avant tout de montrer que l'on peut obtenir des résultats significatifs, sans dégrader la compétitivité des entreprises, et sans avoir à réduire les salaires. La contrainte extérieure continuera à se manifester, mais plutôt en raison du processus de relance. En tout cas l'essentiel, à savoir remettre l'économie sur les rails, est manifestement du domaine du possible. Et l'on peut ensuite approfondir et consolider ces résultats.

#### Réduction instantanée et réduction programmée

Le débat sur la « bonne » part des salaires pose la question de savoir si l'on raisonne sur une réduction immédiate ou sur une réduction programmée dans le temps. Dans le premier cas, il s'agit d'utiliser autrement les gains de productivité passés ; dans le second cas, il s'agit d'un mode de partage des gains de productivité à venir. Cette distinction, qui n'est pas toujours suffisamment établie, peut être illustrée par un schéma à double détente.

Premier temps : réduction immédiate à 35 heures. Il s'agit bien ici de revenir sur la manière dont ont été utilisés les gains de productivité passés : si la part des salaires était restée constante entre 1983 et 1992, la masse salariale serait aujourd'hui plus élevée de l'ordre de 12 %, et c'est justement l'ordre de grandeur d'un passage immédiat aux 35 heures. Il est financé par prélèvement sur les revenus des rentiers, de manière à permettre une augmentation de la part des salaires. On crée 1,5 millions d'emplois.

Second temps : réduction programmée de la durée du travail. Il s'agit ici de déterminer un nouveau mode de partage des gains de productivité à venir permettant, grâce à une baisse appropriée de la durée du travail, d'offrir des emplois aux nouveaux arrivants sur le marché du travail, et de résorber le volant de chômage encore existant. La semaine de 30 heures à l'horizon 2000 permettrait de mener à bien cette opération.

Faut-il coupler réduction et réorganisation du travail ?

Dominique Taddei insiste depuis longtemps sur la nécessité de coupler la réduction du travail et son aménagement de manière à augmenter la durée d'utilisation des machines. Mais cela suppose que l'on ait besoin d'accroître les capacités de production et nous n'en sommes pas là. Pour que le réaménagement du travail devienne une voie fructueuse, il faudrait envisager une réduction encore plus affirmée de la durée du travail qui le rende supportable du point de vue des conditions de travail. Dans bien des secteurs, on peut difficilement aller plus loin dans la voie des horaires atypiques.

Cette façon de présenter les choses répond en partie à une objection souvent adressée aux projets de réduction de la durée du travail. On pense, conformément au précédent des 39 heures en 1982, que le risque est grand de voir le patronat profiter de l'occasion pour augmenter les cadences et se dispenser ainsi de toute création d'emplois. Ceci repose sur une crainte réelle mais qui surestime les possibilités d'extension de la productivité. La démonstration évidente en a été donnée au cours des années de reprise relative, entre 1987 et 1989 : si l'on pouvait tirer sur la productivité comme on veut, cette conjoncture aurait représenté une bonne occasion de produire plus avec les mêmes effectifs. En réalité, il y a eu embauche, et l'emploi a même augmenté de manière significative. Cela montre que le nombre d'heures de travail nécessaire est assez précisément déterminé par l'évolution de la production. Il existe néanmoins la possibilité de gains induits par la réduction de la durée, mais ils sont objets de lutte et de négociation. Une chose est sûre en tout cas : c'est un argument pour une réduction brutale qui rende d'autant plus difficile la récupération sur les cadences.

Références

Guy Aznar, *Travailler moins pour travailler tous*, Syros 1993.

Alain Lipietz, *Changer d'économie*, Syros 1992.

OFCE, « Croissance française à l'horizon 2000 », *Revue de l'OFCE* n°44, avril 1993.

Dominique Taddei, *Le temps de l'emploi*, Hachette 1988.