

entretien



Mohammed Oussedik,
dirigeant de la CGT,
en charge de la campagne
pour les 32 heures.

Michel Husson,
économiste, chercheur à l'Institut
de recherches économiques
et sociales, membre du conseil
scientifique d'Attac.

BAPOUSHOO

Et si on remettait les pendules à l'heure ?

40 heures en 1936, 35 heures en 1998. À quand les 32 heures ? Le temps de travail est au cœur de la question sociale. Sa réduction négociée est la voie à suivre pour relancer l'économie et vivre mieux. Entretien avec Mohammed Oussedik et Michel Husson.

Dans une période où la croissance est à la peine et le chômage au plus haut, est-ce bien raisonnable de proposer une baisse du temps de travail ?

Michel Husson. Oui, absolument. C'est une mesure qui a déjà créé de l'emploi par le passé. Face au défi de l'automatisation qui menace beaucoup d'emplois, c'est la réponse logique, équitable et juste aux gains de productivité et au chômage.

Mohammed Oussedik. Plus que raisonnable, c'est tout simplement indispensable. La réduction du temps de travail est là. La seule question est de savoir

si elle doit être réfléchie et négociée, ou bien subie parce qu'imposée par les employeurs.

M.H. Tout est en effet dans le « comment » procéder. Le chômage est une réduction du temps de travail à zéro heure. Les emplois précaires à petits horaires constituent aussi une baisse du temps de travail. En revanche, le partage du nombre total d'heures travaillées – qui n'est pas un partage de la masse salariale – répond à la volonté de « travailler moins et mieux pour travailler toutes et tous ». Seule cette baisse uniforme du temps de travail permettra de créer des emplois et de réduire la précarité.

M.O. France Stratégie ¹ voit un « gisement potentiel d'emploi » dans le développement du temps partiel. Qui dit temps partiel dit bien réduction du temps de travail ! Mais cette réduction ne doit pas être le moyen de précariser encore davantage l'emploi, de baisser le revenu des salariés et d'affaiblir le financement de la protection sociale. La question posée est celle de la répartition des richesses créées. Le passage aux 32 heures doit permettre aux chômeurs de trouver un emploi, aux salariés à temps partiel d'accéder à un temps plein. Il implique une augmentation du taux horaire



et un abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

M.H. Imaginons qu'un saut technologique permette, demain, de créer les mêmes richesses en deux fois moins de temps. Le choix sera-t-il de faire travailler les salariés à mi-temps ou de mettre la moitié d'entre eux au chômage ? La façon de répartir les effets du progrès généré par les gains de productivité déterminera la réponse à cette question. Depuis trente ans, exception faite des cinq années de mise en œuvre des 35 heures, les gains de productivité ne sont plus rétrocedés aux salariés sous forme de salaire ou de réduction du temps de travail. Les profits ainsi réalisés ne sont pas allés aux investissements. Le transfert de la masse salariale s'est fait vers les dividendes, avec, pour corollaire, la montée du chômage. Avec les 32 heures, il s'agit de procéder à un « contre-transfert » en mordant sur les dividendes.

M.O. La création de richesses supplémentaires induites par les ruptures technologiques doit conduire à une amélioration des conditions de vie des salariés et des citoyens. La réduction du temps de travail fait partie intégrante du projet de société qui est le nôtre. Elle appelle anticipation et refus du *statu quo*. Anticipation, parce que la révolution technologique en cours pourrait affecter 41% des métiers et faire disparaître 4 millions d'emplois d'ici 2025. Audace, parce que notre société a besoin de nouveaux emplois reconnus, qualifiés et rémunérés en conséquence, dans le cadre de services rattachés à la personne, par exemple. Sans compter que la réduction du temps de travail répond aussi à des besoins en matière de sécurité et de santé des travailleurs et travailleuses au moment où de nombreuses enquêtes mettent en évidence le lien entre temps de travail et risques sanitaires, avec toutes les conséquences pour les salariés et pour la société.

M.H. Socialement efficaces, ces emplois ne sont pas rentables selon les critères capitalistes. Aujourd'hui, on est confronté à un modèle de société basé sur la seule recherche du profit, qui vise à déconnecter les salaires de ceux travaillant dans un secteur dit compétitif, et des autres voués à exercer des « petits boulots ». Le patronat réduit la compétitivité à ce qu'il appelle le « coût du travail ». Mais un examen de l'économie française montre que c'est la « compétitivité hors prix » recouvrant qualité, spécialisation, effets de gamme... qui est déterminante. Même si on veut mesurer la compétitivité en termes de prix, n'oublions pas



BAFOUSHO

qu'ils intègrent les dividendes versés. A-t-on vu les prix baisser avec la mise en œuvre du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi, NDLR) ? Augmenter la part des salaires, créer des emplois en diminuant les dividendes, ne dégra-

“ La compétitivité est un argument utilisé pour masquer un transfert du risque sur les emplois, les salariés, le financement de la protection sociale et de l'État ”

Mohammed Oussedik

derait donc pas la compétitivité. En son nom, on parle sans arrêt de modération salariale, jamais de modération actionnariale, alors que les actionnaires apportent très peu au financement de l'investissement. On assiste à une captation de richesses illégitime.

Réduction du temps de travail et compétitivité sont-elles conjuguables ?

M.O. La compétitivité est un argument utilisé pour masquer un transfert du risque sur les emplois, les salariés, le financement de la protection sociale et de l'État. Les exonérations sociales et les mesures fiscales dérogatoires pratiquées depuis plus de vingt ans atteignent aujourd'hui l'équivalent de 10 points de PIB (produit intérieur

brut, NDLR). Ces politiques ont favorisé la compétition entre entreprises sur les marchés mondiaux. Cette course à l'exportation n'a d'ailleurs pas résolu le déficit commercial de la France, qui continue à importer plus qu'elle n'exporte du fait de la désindustrialisation qui s'en est suivie. Ce système destiné prétendument à améliorer la compétitivité des entreprises et de l'économie ne fonctionne pas.

M.H. Cette politique de réduction du coût du travail, mise en œuvre partout en Europe, tire tout le monde vers le bas. Les deux tiers du commerce européen se font à l'intérieur de la zone. Quand un pays membre gagne des parts de marchés, les autres réduisent encore le coup du travail. C'est une logique infernale et une spirale absurde.

M.O. *A contrario*, la France a été un relais de croissance en Europe au moment du passage aux 35 heures, permettant ainsi à la zone euro tout entière d'amortir une crise qui était déjà là. Cette réduction du temps de travail instituée dans le cadre de la loi Aubry a permis une création d'emplois record, induisant une augmentation du pouvoir d'achat et une hausse de la consommation qui, en France, pèse pour plus de la moitié dans le PIB. Elle a, en outre, déclenché une dynamique de négociations collectives sans précédent, avec un impact important, y compris sur des questions non soumises à obligation de négociation, comme l'organisation du travail. Mais il y a eu aussi des points négatifs en matière de salaires, de charges de travail, de flexibilité, dont nous entendons qu'ils ne se reproduisent pas dans le cadre d'une nouvelle réduction du temps de travail.

M.H. Avec le passage aux 35 heures, 2 millions d'emplois ont été créés dans



BAPOUSHOO

le secteur privé sur une période de cinq ans. Ce nombre, rapporté à celui des emplois existants, n'a jamais été atteint sur un siècle.

Ajoutons que ces emplois ont été pérennes, à la différence de ceux créés lors des précédents cycles de croissance. Les 35 heures sont souvent associées à des conditions de travail aggravées, à juste titre, parce que la loi Aubry 2 a supprimé la conditionnalité appliquée jusque-là. En clair, il n'y avait plus d'obligation effective de créer des emplois pour bénéficier d'une réduction de cotisations sociales. Il suffisait, pour cela, qu'un accord de réduction du temps de travail soit signé. Sans conditionnalité, c'est la porte ouverte à l'intensification du travail.

Comment faire pour éviter les écueils rencontrés à l'époque ?

M.O. La conditionnalité est tout aussi essentielle que le contrôle de l'utilisation des aides publiques, avec rétrocession en cas de non-respect des engagements pris. Les exonérations accordées au titre des 35 heures – entre 5 et 6 milliards d'euros – ont été depuis « sanctuarisées » par le gouvernement Fillon, et donc totalement déconnectées de la réduction du temps de travail.

Les cadeaux fiscaux et sociaux ont atteint un tel niveau qu'on ne peut plus envisager de nouvelles mesures de cette nature. Le pacte de responsabilité coûtera 40 milliards d'euros. C'est à peu près le coût projeté d'un passage aux 32 heures qui aurait, lui, des effets très rapides pour développer l'emploi, résorber la précarité et réduire, du même coup, les inégalités salariales entre femmes et hommes. La puissance publique peut agir en ce sens,

sans attendre. Elle peut aussi encourager l'emploi stable et durable, en taxant les contrats à durée déterminée et l'intérim dont les grands groupes sont les premiers utilisateurs.

Pour financer la protection sociale, que ce soit pour les cotisations chômage ou la sécurisation des salariés, nous proposons une modulation des cotisations. Il s'agit ainsi de contraindre les entre-

“ Augmenter la part des salaires, créer des emplois en diminuant les dividendes ne dégraderait pas la compétitivité. ”

Michel Husson

prises qui ne jouent pas le jeu de l'emploi durable à la solidarité avec celles qui le font.

M.H. Je pense aussi qu'en matière d'exonérations sociales et fiscales, on est au taquet. En réalité, la baisse du coût du travail se joue essentiellement sur les cotisations sociales patronales. L'examen du partage de la valeur ajoutée et de son évolution montre que les cotisations sociales baissent, l'investissement au nom duquel sont accordées ces exonérations reste plat et les dividendes grimpent. Il faut aujourd'hui inverser ces courbes ; en clair, faire monter les cotisations patronales et baisser les dividendes, ce qui n'impactera en rien l'investissement. Les entreprises doivent payer correctement la

force de travail. Et si elles considèrent que leur compétitivité est ainsi mise en cause, elles n'ont qu'à verser moins aux actionnaires !

Faut-il laisser le patronat et le gouvernement seuls aux commandes ?

M.O. Il faut inscrire cette réduction du temps de travail dans la loi, ce qui garantira son application partout, y compris dans les entreprises où il n'y a pas d'organisation syndicale. Il faut ensuite négocier des accords de branche sur la création d'emplois et sur les rémunérations, des questions indissociables de la réduction du temps de travail. Les accords d'entreprise permettront ensuite de prendre en compte la variété des situations et des aspirations des salariés quant à la mise en œuvre concrète de la baisse du temps de travail. J'ajoute qu'il faut élargir les droits des organisations syndicales à négocier en matière de formation et d'organisation du travail pour éviter les manquements observés lors du passage aux 35 heures. Ces négociations collectives offriront la possibilité d'une intervention des salariés et de leurs représentants dans la gouvernance des entreprises.

M.H. C'est effectivement un point très important. Le patronat l'a compris, dont la haine partagée avec la droite à l'époque des 35 heures témoignait d'un refus d'augmenter la masse salariale, mais aussi du rejet total d'un contrôle, par la loi et par les salariés à travers les organisations syndicales, de la gestion des entreprises.

Comment donner corps à cette revendication ?

M.O. On a réussi, de mon point de vue, à freiner, voire stopper, le délire ambiant sur les 35 heures responsables de tous les maux. Le défi majeur, c'est, maintenant, d'arriver à imposer un débat objectif et sérieux sur la question du temps de travail.

M.H. La pression majoritaire exercée maintenant avec l'appui d'un prix Nobel, Jean Tirole, s'apparente pour moi, en tant qu'économiste, à du révisionnisme sur l'histoire de l'emploi en France. Aujourd'hui, il est indispensable de « remettre dans le débat public », une question qui en a été chassée. L'appel lancé en ce sens² est un premier pas dans cette bataille de longue haleine.

Propos recueillis par Maryse Lelarge

1. Note d'analyse (mars 2016), consultable sur <http://www.strategie.gouv.fr>

2. http://www.alternatives-economiques.fr/ensemble-remettons-la-reduction-du-temps-de-travail-au-coeur-du-debat-public_fr_art_633_76048.html