



LA RELATION ENTRE TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI (I)

Travailler plus ou travailler moins pour travailler tous ?

Ce document est une contribution de la FTU au programme du tronc commun de formation syndicale de la FEC pour l'année sociale 2007-2008, sur le thème de l'emploi et du temps de travail. Il dresse un bilan des controverses sur le lien entre le temps de travail (notamment la réduction du temps de travail) et les créations d'emplois et/ou la réduction du chômage. Cette question ancienne n'a jamais été épuisée. Elle est revenue sur le tapis avec la campagne de la droite contre les 36 heures lors des élections présidentielles françaises – campagne qui a trouvé des échos en Belgique. L'objectif de cette note est de fournir une évaluation nuancée des acquis et des difficultés de la réduction du temps de travail, en termes d'emploi.

A

TRAVAILLER MOINS OU TRAVAILLER PLUS ?

La réduction du temps de travail n'a plus la cote. Officiellement, elle est toujours à l'agenda syndical, mais les derniers résultats engrangés commencent à dater sérieusement. C'est plutôt l'opinion inverse qui occupe l'avant-scène : on travaille trop peu en Europe (de l'Ouest) ; la réduction du temps de travail a réduit la compétitivité ; il faut revenir en arrière sur la réduction du temps de travail ; il faut favoriser les heures supplémentaires, etc. Les forces politiques libérales et les organisations patronales semblent s'accorder sur ces points – bien que les employeurs ne soient pas unanimes, loin de là, mais certains parlent plus fort que d'autres.

Il convient d'abord d'élucider les deux argumentaires : d'une part, travailler moins pour

travailler tous ; d'autre part, travailler plus pour travailler tous.

« Travailler moins pour travailler tous » repose sur un principe de base : le partage du travail pour redistribuer l'emploi. Il y a une version offensive et une version défensive de ce principe. Dans la version offensive, la réduction du temps de travail, à condition qu'elle soit couplée à une embauche compensatoire et à une amélioration de la productivité, partage les gains de productivité au bénéfice de tous : ceux qui ont un emploi, qui peuvent travailler moins sans gagner moins, et ceux qui n'ont pas d'emploi, qui peuvent plus facilement en trouver un. Dans la version défensive, la réduction du temps de travail est utilisée pour éviter ou réduire les licenciements en cas de restructuration, mais elle ne crée pas d'emploi ; elle évite de créer du chômage.

« Travailler plus pour travailler tous » repose sur le principe de l'effet multiplicateur de l'allongement du temps de travail. Il y a aussi une

version offensive et une version défensive de ce principe. Dans la version offensive, l'augmentation de la quantité de travail favorise la croissance et augmente globalement le pouvoir d'achat, ce qui crée des emplois directs et indirects. Dans la version défensive, l'allongement du temps de travail n'est qu'un moyen de s'aligner sur les pays concurrents où on travaille plus ; pour être compétitif dans la globalisation, il faut se rapprocher des nouveaux standards mondiaux – « bosser comme des chinois », dans une version défensive caricaturale.

Contrairement à une vue trop simpliste des positions en présence, travailler moins n'est pas nécessairement une idée de gauche et travailler plus n'est pas nécessairement une idée de droite. Le tableau ci-dessous distingue quatre positions en présence, et non pas deux.

	Travailler moins pour travailler tous	Travailler plus pour travailler tous
Version "de gauche"	(A) Réduction généralisée du temps de travail avec création compensatoire d'emplois (partiellement subventionnés).	(B) Augmenter le taux d'emploi pour favoriser la croissance (porteuse d'emplois) et financer la solidarité.
Version "de droite"	(C) Chacun travaille autant qu'il veut (ou peut). Le revenu de base est assuré par une forme d'allocation universelle.	(D) Libéraliser le travail (heures supplémentaires, fiscalité, licenciements) pour produire plus, s'enrichir et consommer.

Le débat se réduit souvent à une opposition entre (A) et (D) ; en France par exemple, Martine Aubry contre Nicolas Sarkozy. Les positions (B) et (C) méritent pourtant mieux que l'oubli ou la mise à l'écart.

L'option (C) a eu son heure de gloire dans un passé récent, sous trois formes. La première se rattache à une forme d'individualisme libéral teintée d'optimisme technologique : pour libérer tout le potentiel de l'innovation technologique, il faut se débarrasser du carcan du salariat, qui impose un temps de travail excessif. La technologie permettrait de réaliser l'activité économique actuelle avec un nombre beaucoup

plus réduit d'heures de travail, effectuées par des individus libres de gérer à leur guise leur portefeuille d'activités, au-delà d'un « minimum social » obligatoire pour tous, qui garantit un revenu minimum. Le remplacement progressif du salariat par une combinaison de travail subventionné et de travail indépendant permettrait à la fois de réduire la quantité globale de temps de travail et d'individualiser le choix de la durée du travail ; chacun devient son propre « entrepreneur en réseau ». La deuxième forme pourrait être qualifiée d'utopie malthusienne ; elle est bien illustré par le livre « Travailler deux heures par jour », paru en 1977. On travaille trop parce qu'on produit plein de choses inutiles et nuisibles ; deux heures de « travail contraint » par jour suffiraient à produire les biens et services nécessaires pour vivre sainement et écologiquement ; le surplus de confort serait assuré par du « travail libre », régulé par des échanges communautaires locaux. La troisième forme repose sur le principe d'une réduction drastique du temps de travail couplée à une allocation universelle. Parmi les théoriciens de l'allocation universelle, on trouve à la fois des économistes néolibéraux, des auteurs du courant « libertarien » en Grande-Bretagne, ainsi que certains auteurs qui ne veulent pas s'identifier au courant libéral et qui situent l'allocation universelle dans le champ de l'écologie politique (notamment les travaux de Philippe Van Parijs au début des années 90).

L'option (B) est aujourd'hui la seule alternative progressiste crédible à l'affrontement entre (A), qui n'a pas pu convaincre malgré certains succès, et (D), qui risque de se faire sur le dos des travailleurs.

L'option (B) suggère de travailler plus en faisant travailler davantage de personnes, c'est-à-dire en diminuant non seulement le taux de chômage, mais aussi le taux d'inactivité. Chacun travaille plus sur l'ensemble de sa vie active. La réduction hebdomadaire du temps de travail, identique pour tous et à tout âge, n'est pas un outil adéquat. Il faut au contraire moduler le temps de travail en fonction des différentes étapes de la carrière et du parcours de vie : travailler moins en fin de carrière plutôt que partir en prépension ; réduire le temps de travail lors d'événements familiaux ou personnels importants, sans menacer sa carrière ;

reconnaître et capitaliser les longues heures de travail effectuées à certains moments de la carrière dans de nombreux métiers ; promouvoir des comptes d'épargne temps et d'autres formes innovantes de gestion du temps de travail. Si le taux d'emploi augmente, il est plus facile de financer la solidarité et de subventionner des « épisodes » de réduction du temps de travail.

Après avoir fait le tour des positions en présence, il est utile de revenir sur la complexité du lien entre réduction du temps de travail et création d'emplois.

B

TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI, UNE INTERACTION COMPLEXE

« 36 heures sans perte de salaire, tout de suite et pour le plein emploi » : les quinquagénaires se souviennent sans doute de cette chanson qui animait les manifestations syndicales à la fin des années 70, dans les premières années de la crise économique, à un moment où le chômage explosait et où le poids de la récession laissait entrevoir peu de solutions, sauf le partage du travail. L'idée venait de l'extrême-gauche, mais elle était populaire et les syndicats embrayaient progressivement.

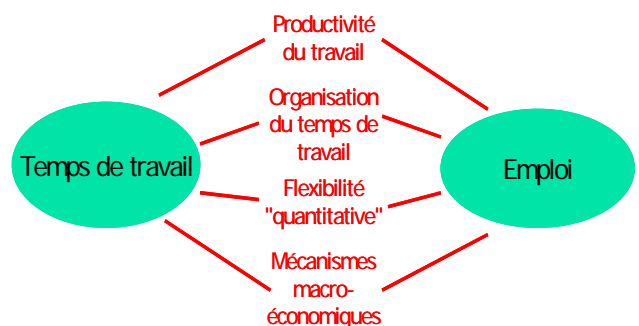
Si personne ne conteste aujourd'hui que la réduction du temps de travail a créé du temps libre, la question de savoir si elle a créé de l'emploi est plus controversée. Un certain nombre d'idées avancées dans les années 80 se sont avérées fausses ou inefficaces.

- L'embauche compensatoire : une somme de fractions d'emploi fait rarement un emploi. Autrement dit, quand on réduit de 40 à 36 heures la durée hebdomadaire du travail, on ne peut pas faire facilement un nouvel emploi avec 9 fois 4 heures laissées par 9 travailleurs différents. L'arithmétique ne fonctionne que dans de grandes entreprises, où le travail est standardisé et les travailleurs sont interchangeables, et où le temps est encore une mesure du travail réellement effectué, ce qui devient de plus en plus rare. L'embauche compensatoire est un concept macro-

économique qui peut difficilement se concrétiser au niveau micro-économique.

- Le mécanisme de déversement du chômage vers l'emploi : les demandeurs d'emploi ne peuvent pas combler immédiatement les heures libérées, car les qualifications ne correspondent pas et des investissements en formation, importants et rapides, auraient dû être faits préalablement ... mais comment aurait-on pu les planifier ?
- Les gains de productivité : la technologie ne fait pas toujours gagner du temps, même quand elle fait gagner de l'argent.
- L'héroïsme de la « réduction du temps de travail dans un seul pays » : la lenteur des négociations sur la réduction du temps de travail, de même que l'absence de coordination au niveau européen, ont été en décalage par rapport au rythme très rapide de l'internationalisation de l'économie (dès avant l'unification du marché européen en 1992). Le temps de travail est vite devenu un élément de compétitivité internationale dans une économie ouverte, d'abord à l'intérieur de l'Europe, puis au niveau mondial.

Il n'y a pas de lien mécanique direct entre le temps de travail et le volume de l'emploi. Le graphique ci-dessous montre des liens multiples.



Outre la productivité du travail, qui est le seul facteur « calculable » dans les modèles macro-économiques, deux facteurs organisationnels, difficiles à quantifier, sont très importants : d'une part, l'évolution des formes d'organisation du travail, qui ont un impact qualitatif sur l'organisation du temps de travail : polyvalence, travail en équipe, travail par projets, travail en

réseau, travail en contact avec la clientèle, etc. ; d'autre part, le développement de la flexibilité quantitative, c'est-à-dire une quantité flexible d'heures de travail à travers le recours à l'intérim, au temps partiel variable, aux contrats courts, au chômage technique pour les ouvriers. Quant aux mécanismes macro-économiques, ils jouent également un rôle important et peu prévisible : en France par exemple, la réduction du temps de travail, cumulée sous la forme de week-ends prolongés ou de vacances allongées, a créé de nombreux emplois dans le secteur des loisirs et du tourisme ... plutôt que dans les entreprises où le temps de travail était réduit.



UNE ÉVALUATION MULTI-DIMENSIONNELLE

Pour dresser un bilan des effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi, il faut nécessairement prendre en compte une série de dimensions, liées à la fois au but poursuivi et au niveau d'observation.

Le but poursuivi :

- La réduction du temps de travail vise-t-elle à augmenter la quantité d'emplois ?
- Ou bien vise-t-elle à améliorer la qualité des emplois (conditions de travail, organisation du temps de travail) ?
- Ou bien vise-t-elle à générer du temps libre pour améliorer la qualité de vie en général, quels que soient les effets sur l'emploi ?

Le niveau d'observation :

- Veut-on mesurer les effets sur la performance économique ? Dans ce cas, comment évalue-t-on le lien avec les autres facteurs de performance économique ?
- Cherche-t-on à améliorer le marché du travail en créant une nouvelle demande de travail ? Dans ce cas, comment l'offre de travail des demandeurs d'emploi peut-elle y répondre ?
- L'organisation des entreprises : en forçant une réorganisation des entreprises, la réduction du temps de travail a-t-elle augmenté leur performance ou leur compétitivité ?
- Le bien-être au travail : la réduction du temps de travail a-t-elle amélioré ou détérioré certains aspects des conditions de travail (stress, rythmes, etc.) ?
- L'organisation de la société : la réduction du temps de travail améliore-t-elle l'articulation entre le temps de travail et les autres temps sociaux ? Favorise-t-elle une nouvelle organisation des services aux particuliers ?

Gérard Valenduc

- Références : voir la deuxième partie de cette analyse (note EP 2007-14)



AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE