



Juin 2021

Brochure fédérale N° 42

32 heures Le guide du militant

The background of the page is a light gray. It is decorated with numerous overlapping, semi-transparent geometric shapes, primarily squares and cubes, in various shades of gray. These shapes are scattered across the page, with a higher concentration in the lower half, creating a modern, architectural feel.



Juin 2021

Brochure fédérale N° 42

32 heures Le guide du militant



Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9^{ème} CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE

Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS

Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII

Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE

Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1^{ère} Partie

Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON

Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS

Brochure n°21 – RAPPORT COMBEXELLE

Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2^{ème} Partie

Brochure n°24 – LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Brochure n°25 – FORFAIT JOURS

Brochure n°26 – LA COMPETITIVITE

Brochure n°27 – 10^{ème} CONGRES FEDERAL - NOS ORIENTATIONS

Brochure n°28 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1^{ère} partie

Brochure n°29 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2^{ème} partie

Brochure n°30 – LE CSE

Brochure n°31 – POUR UN NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉ.E.S : ENJEUX ET DÉFIS DE LA DIGITALISATION

Brochure n°32 – L'EXPERTISE COMPTABLE FACE AU DÉFIS DU NUMÉRIQUE

Brochure n°33 – ASSISES DU NUMERIQUE - EXPERTS COMPTABLE

Brochure n°34 – ELECTIONS CSE MODE D'EMPLOI

Brochure n°35 – IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS DE LA RELATION CLIENT

Brochure n°36 – LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Brochure n°37 – ASSISES DU NUMERIQUE DANS LES CENTRES D'APPELS

Brochure n°38 – FLEXIBILITE, LICENCIEMENT

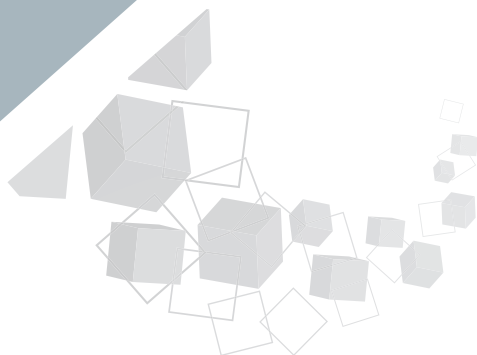
Brochure n°39 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°40 – LE COUT DU CAPITAL ET FINANCIARISATION

Brochure n°41 – GUIDE DU MILITANT

Sommaire

- 6 - *En guise d'introduction*
- 8 - *La réduction du temps de travail sans perte de salaire, c'est possible et bénéfique si on l'organise.*
- 12 - *La réduction du temps de travail n'est ni l'ennemi du salaire ni celui de l'emploi.*
- 16 - *La réduction du temps de travail, un puissant levier de réduction des inégalités femmes/hommes.*
- 19 - *La réduction du temps de travail pour préserver l'environnement et transformer la société.*
- 21 - *La réduction du temps de travail pour prendre en compte les évolutions technologiques et instaurer un droit effectif à la déconnexion pour toutes les catégories de salarié.e.s.*
- 25 - *La réduction du temps de travail pour réduire la pénibilité et pouvoir partir à la retraite au plus tard à 60 ans en bonne santé et à taux plein.*
- 28 - *Annexe 1 : temps de travail, la crise pousse à la réduction - Michel HUSSON*
- 30 - *Annexe 2 : Faut-il réhabiliter la RTT ? Michel HUSSON*



Introduction

Pourquoi cette nouvelle phase de campagne ?

Les enseignements du contexte pandémique appellent de notre part des mesures ambitieuses. C'est dans ce cadre que nous avons travaillé à un plan de rupture de la CGT opposée au plan de relance gouvernement/Medef.

Dans cette logique, il nous faut alimenter le débat public autour des thèmes sociaux. De ce point de vue, le temps de travail est à la croisée des enjeux de la période (salaire, emploi, conditions de travail, égalité femmes-hommes, finalités du travail). Aussi, une mise à jour de notre campagne 32 heures lancée en 2016 est nécessaire. Il faut être clair, la véritable question n'est pas « pour ou contre la réduction du temps de travail » mais « quelle réduction » de celle-ci.



En effet, l'état du marché du travail appelle à rouvrir le dossier du temps de travail, puisque coexistent :

- un chômage de masse (3,6 millions de chômeurs en catégorie A en mars 2021) ;
- des temps partiels imposés massifs (10 % des femmes et 4 % des hommes) ;
- des heures supplémentaires à des niveaux astronomiques (800 millions d'heures par an, soit l'équivalent de 500 000 emplois selon le PLFSS 2021).

Cette répartition du temps de travail et ces formes imposées de réduction du temps de travail sont à la main du patronat et lui permettent notamment de faire pression sur les salaires, ce qui est inadmissible.

Quoiqu'on en dise, la réduction du temps de travail et les 32 heures sont à la fois moderne et actuelle.

La réduction du temps de travail n'est pas une question nouvelle et constitue une tendance historique de fond :

- la période actuelle de stagnation voire d'augmentation du temps de travail est une période intrusive ;
- L'enseignements à tirer de l'épisode des 35 heures.

La réduction du temps de travail n'est ni une lubie de la seule CGT ni une question franco-française : nombreux exemples en France et dans le monde de mise en débat et en expérience de la réduction du temps de travail.

En ce qui concerne la CGT, c'est une nouvelle phase de la réduction du temps de travail qui s'amorce :

- Dans l'immédiat : des expériences de mise en œuvre de la réduction du temps de travail comme alternative aux licenciements pourraient être menées dans les secteurs les plus impactés par la crise.

- À plus longue échéance : la CGT promeut une nouvelle réduction du temps de travail à 32 heures, encadrée par la loi.

Compte tenu du bilan des 35 heures, la CGT revendique des obligations sur le maintien des salaires, les créations d'emplois et les conditions de travail, ainsi que des moyens d'intervention des salariés renforcés.

En tout état de cause, la réduction du temps de travail est une question de choix politique et non un problème financier.

Pour un coût quasi deux fois moindre, les 35 heures ont permis de créer 3 fois plus d'emplois (350 000) que ceux que le CICE aurait permis de créer ou de préserver (100 000). Après celle de 2008, la crise en cours démontre une nouvelle fois que des moyens budgétaires massifs peuvent être dégagés si le choix politique en est fait.

Pour ce faire, une campagne sur les 32 heures doit être construite avec et par les syndicats.

La direction confédérale a fait le choix d'une campagne en deux temps :

- Phase interne d'avril à septembre : à partir du livret, débats dans les organisations pour une appropriation des propositions travaillées, pour ajuster nos messages et déterminer les axes prioritaires de la 2^e phase.

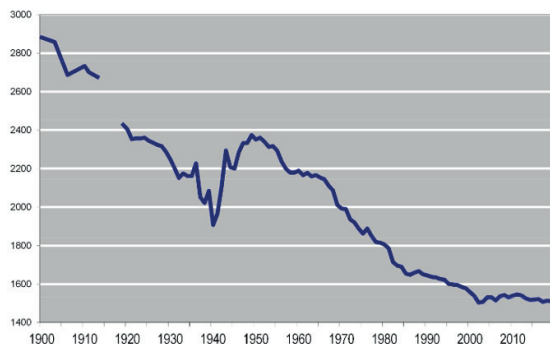
- Phase externe à partir d'octobre : lancement d'une campagne s'adressant au monde du travail et visant à nourrir le débat public, notamment dans le contexte de campagne électorale.

La Fédération va impulser cette campagne en l'articulant à celle sur le « coût du capital ».



La réduction du temps de travail sans perte de salaire, c'est possible et bénéfique si on l'organise

A/ La réduction du temps de travail a toujours existé



Durée annuelle de travail en France.

Source : Michel HSSOON d'après les données Insee

Depuis la Révolution industrielle, le temps de travail a été constamment réduit grâce à l'augmentation de la productivité (hors période particulière comme la reconstruction d'après-guerre).

Le dernier progrès en la matière en France a maintenant près de 20 ans. Ce progrès est d'ailleurs « détricoté » depuis 20 ans.

Cette période de stagnation du temps de travail est donc une

exception historique qu'il convient de corriger pour nous remettre sur la route du progrès social.

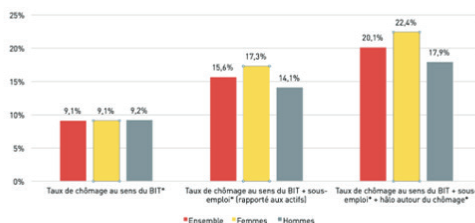
B/ Un partage « sauvage » du temps de travail

Actuellement, le travail est partagé selon les conditions du patronat. Le résultat est sans appel : 1 actif sur 5 n'est pas en emploi à taux plein, contre sa volonté.

Le patronat a une vision simple du partage du

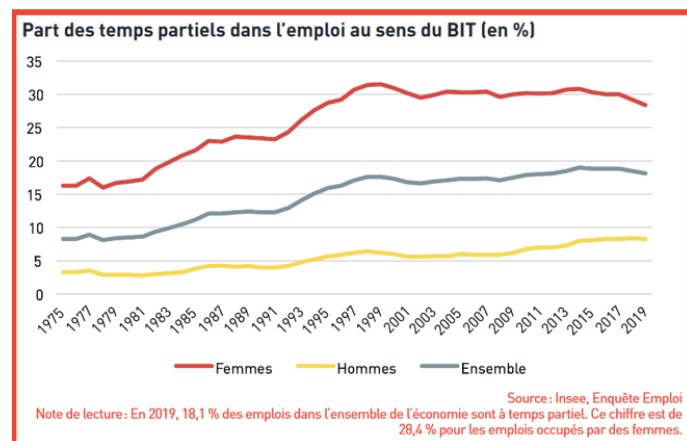
travail : tirer le maximum de chaque travailleur en emploi et laisser de côté des millions qui constituent une armée de réserve. Cela permettant de faire pression sur les salariés, au détriment de leur niveau de rémunération et de leurs conditions de travail.

Chômage, sous-emploi et halo autour du chômage au 3^e trimestre 2020



Source : Insee
* définitions dans le glossaire

C/ La réduction du temps de travail existe de façon autoritaire



Les temps partiels, notamment subis, sont une forme de réduction du temps de travail.

Il s'agit d'une réduction du temps de travail forcée, subie en premier lieu par les plus précaires et les femmes. C'est pourquoi nous revendiquons une interdiction des temps partiels subis.

BIT: Bureau International du Travail

D/ L'aberration des heures supplémentaires

À l'opposé de la réduction du temps de travail, le gouvernement favorise les heures supplémentaires, via leur défiscalisation et leur désocialisation.

Les finances publiques subventionnent donc les heures supplémentaires.

Cela contribue à diviser le salariat entre les privés d'emploi et ceux qui travaillent bien plus de 35 heures.

De façon arithmétique, l'ensemble des heures supplémentaires faites en France correspondent à l'équivalent de plus de 500 000 emplois à temps plein.



E/ L'expérience des lois Aubry

Les lois Aubry sont une réussite pour l'emploi...

Il y a consensus des économistes sur l'effet des lois Aubry (les 35 heures). Il a été créé 350 000 emplois selon le rapport Romagnan de l'Assemblée nationale. Si les entreprises n'avaient pas cherché à compenser la réduction du temps de travail par l'intensification du travail et si tous les employeurs du public avaient joué le jeu également, l'effet aurait été bien plus important. Il faut donc retenir qu'il y a eu un effet important sur l'emploi malgré des conditions de mise en œuvre défavorables à l'emploi.

Mais ces lois Aubry sont un échec sur l'organisation du 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 stressés 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
<i>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.</i>				

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

Suite aux 35 heures, les employeurs ont cherché à intensifier le travail plutôt que d'embaucher pour compenser la baisse du temps de travail. Cela a pu se traduire par exemple par une modification du comptage des temps de pause ou d'habillage.

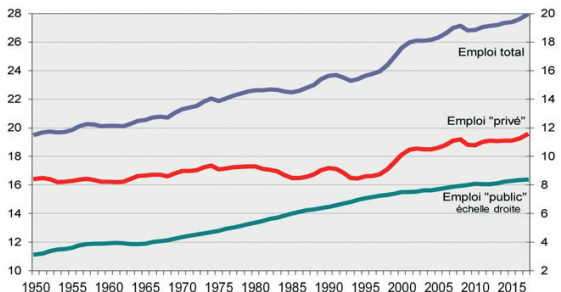
41,9 % des salariés ont déclaré devoir accomplir la même charge de travail en moins de temps. Un tiers des salariés se sont sentis plus stressés dans leur travail. Aucune concession n'est à faire sur les conditions de travail. La réduction du temps de travail ne doit pas revenir à troquer du temps libre contre un travail

plus intense, ce doit être un véritable progrès social.

Mais ces lois d'Aubry sont un échec sur l'emploi public

Dans les services publics, on a souvent voulu faire les 35 heures à moyens constants, sans aucune embauche supplémentaire.

Cela a créé de gros problèmes d'organisation dans la fonction publique, notamment à l'hôpital.



F/ Notre démarche

Il est nécessaire d'associer les salariés

Bilan de la RTT et conditions de mise en œuvre *En pourcentage*

	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

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.

Dans la vie quotidienne comme pour les conditions de travail, l'expérience des 35 heures a démontré que c'était une plus grande réussite là où les salariés ont été consultés.

Il est donc primordial que les salariés soient impliqués dans l'application

de la réduction du temps de travail afin qu'elle soit la mieux adaptée à leurs attentes et leurs conditions de travail.

Nous revendiquons donc des droits et des pouvoirs renforcés pour les salariés afin qu'ils déterminent les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail.

Aussi nous formulons dans ce cadre nos deux premières propositions :

- **Proposition 1** : Pour que la réduction du temps de travail produise ses pleins effets sur l'emploi et ne se répercute pas sur les conditions de travail, elle doit être assortie d'une obligation de créations d'emplois.
- **Proposition 2** : Des droits et des pouvoirs nouveaux pour les salariés permettant, sur la base du cadre légal, de déterminer les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail : augmentation des droits et moyens des élus et mandatés du personnel ; droit des IRP au recours suspensif en cas de non-respect des règles et procédures ; création de comités inter-entreprises donneurs d'ordre/ sous-traitants ; droits de réunion collective renforcés.

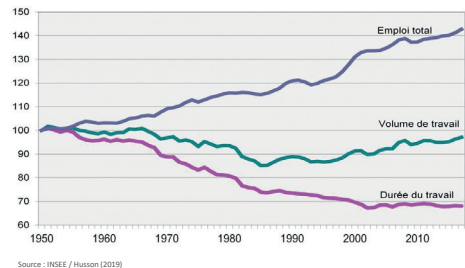
La réduction du temps de travail n'est ni l'ennemie du salaire ni celle de l'emploi

A/ La question de l'emploi

Sans la réduction du temps de travail, on aurait au moins 30 % d'emplois en moins

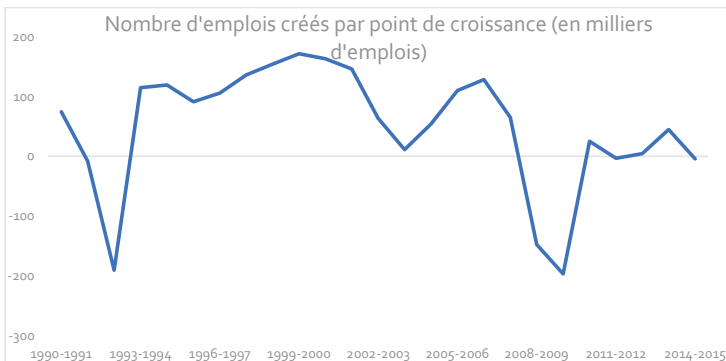
Depuis 1950, l'emploi a pu augmenter de plus de 40 % alors que le volume de travail total a diminué.

Cette performance de l'emploi est simplement le résultat de la baisse du temps de travail de chacun et chacune.



La productivité permet de créer plus de richesses, il est donc logique de faire profiter les travailleur-se-s de ces gains de productivité.

D'ailleurs, les périodes de réduction du temps de travail permettent une croissance plus riche en emplois.



La réduction du temps de travail permet de rendre la croissance plus riche en emplois.

C'est-à-dire que chaque petit surplus d'activité est fortement générateur d'emplois.

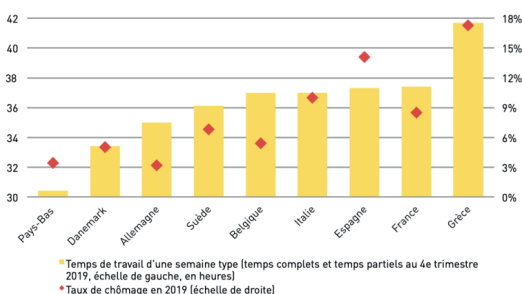
Sources : Insee, calculs pôle éco de la CGT

Lecture : En 1999 et 2000, pour chaque point de croissance du PIB, il y avait 172 000 emplois créés.

Dans un contexte de faible croissance, c'est donc primordial.

Il existe un lien entre taux de chômage et temps de travail.

Comparaison temps de travail / taux de chômage en Europe



Note de lecture : La semaine type correspond à une semaine « classique » de travail, par exemple pour un contrat de 39 heures hebdomadaires compensées par des RTT, la semaine type est de 39 heures. En France, en 2019, le taux de chômage était de 8,5 % tandis que la semaine type des salarié-e-s français était en moyenne de 37,4 heures au 4^e trimestre 2019.

Source : Eurostat

Les cas des Pays-Bas et de l'Allemagne sont clairs : il y a un lien entre temps de travail et chômage. Ainsi, ils travaillent en moyenne bien moins que nous.

Cependant cette réduction du temps de travail se fait par les temps partiels (46,8 % des emplois aux Pays-Bas, 27 % en Allemagne contre 17 % en France) et les mini-jobs notamment en Allemagne.

Ce n'est évidemment pas le modèle que nous défendons, la réduction du temps de travail doit profiter à tou-te-s et ne pas se faire au prix de la précarité.

B/ La question salariale

La réduction du temps de travail permet un meilleur partage de la valeur ajoutée

La réduction du temps de travail sans perte de salaire implique une augmentation du salaire horaire. Dans le même temps, les embauches nécessaires entraînent donc une augmentation de la masse salariale. Pour financer cela, il faut augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée qui est un niveau très bas depuis plus de trente ans. On voit bien sur le graphique la rupture à partir des années 1980 et la chute de la part des salaires dans la valeur ajoutée.

Part de la rémunération des salarié-e-s dans la valeur ajoutée des sociétés non financières entre 1975 et 2019



Source : Insee, Comptes nationaux annuels, base 2014
Note de lecture : La part de la rémunération des salarié-e-s dans la valeur ajoutée des sociétés non-financières était de 64 % en 2019.

Cela permettra de réduire les inégalités en augmentant les revenus des plus précaires (les privé-e-s d'emplois retrouveront du travail) et en diminuant les profits accaparés par les actionnaires.

C/ La question économique

Les 35 heures n'ont pas plombé l'économie française

En étudiant les indicateurs économiques de la France et de ses voisins durant la mise en place des 35 heures et les années qui ont suivi, on voit que la France a connu des meilleures performances que ses voisins. Nouvelle preuve des bienfaits économiques de la réduction du temps de travail.

Tableau 2. Les principales grandeurs macroéconomiques : une comparaison avec nos principaux partenaires

En %, en moyenne annuelle		1998-2007	1998-2002	2003-2007
PIB	Fra.	2,4	2,7	2,0
	All.	1,6	1,7	1,6
	Ita.	1,4	1,8	1,1
PIB par tête	Fra.	1,7	2,0	1,2
	All.	1,4	1,5	1,2
	Ita.	1,1	1,7	0,4
Emploi total	Fra.	1,2	1,6	0,7
	All.	0,5	0,6	0,3
	Ita.	1,2	1,4	0,9
Solde courant (en points de PIB)	Fra.	1,1	2,1	-0,1
	All.	2,1	-0,4	5,0
	Ita.	-4,6	-2,6	-7,0
Solde des APU (en points de PIB)	Fra.	-2,7	-2,3	-3,2
	All.	-2,2	-1,9	-2,5
	Ita.	-2,8	-2,4	-3,3

Source : OCDE.

Aussi nous formulons les propositions suivantes :

- **Proposition 3** : Pour financer la baisse du temps de travail sans perte de salaire, il faut imposer le contrôle, la réorientation et la conditionnalité des aides publiques massives actuellement versées au patronat de manière permanente sans contrepartie sur l'emploi et les salaires.
- **Proposition 4** : Les conditions de création des gains de productivité et leur utilisation doivent entrer dans le champ de compétence des instances représentatives des personnels.
- **Proposition 5** : La mise à contribution du capital et de ses revenus pour participer au financement d'une nouvelle phase de réduction du temps de travail.
- **Proposition 6** : Une politique salariale de rupture avec l'austérité passant par une autre appropriation de la valeur ajoutée produite et par la réorientation des aides publiques massives consacrées à encourager le travail supplémentaire (plus de 5 milliards d'euros). Ces moyens budgétaires pourraient à la fois financer des revalorisations dans le secteur public et des mécanismes d'incitation aux augmentations de salaire dans les entreprises (proposition CGT de modulation de l'impôt sur les sociétés en fonction notamment de la politique salariale des entreprises).

- Proposition 7 : Un moratoire doit être imposé aux employeurs sur toutes les mesures de restructuration, délocalisations et licenciements.
- Proposition 8 : Les aides d'urgence aux entreprises (en particulier le chômage partiel) doivent être conditionnées au maintien de l'emploi et des salaires, à l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail, et au gel des dividendes. Ces aides publiques pourraient notamment contribuer au maintien des emplois par des mécanismes de financement incitant à la réduction du temps de travail avec maintien de salaire.
- Proposition 9 : Un droit de veto du comité social et économique (CSE) doit être instauré sur l'utilisation des aides publiques. Il s'agit aussi de bien cibler les entreprises en difficulté et d'empêcher les effets d'aubaine conduisant à ce que les aides alimentent les profits et la spéculation boursière
- Proposition 10 : En tant qu'employeurs et garants de la réponse aux besoins de service public, l'État et les employeurs publics doivent, par la réduction du temps de travail avec maintien de salaire accompagnée d'une politique de revalorisation salariale, engager une politique massive de créations de postes dans les services publics.

La réduction du temps de travail : un puissant levier de réduction des inégalités femmes/hommes

A/ Premier facteur d'inégalité femmes hommes : le temps de travail

Les inégalités se manifestent et se traduisent de différentes manières :

- La différence de temps de travail est la première cause des 28 % d'écarts salariaux entre hommes et femmes (source INSEE). Cet écart se répercute sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre hommes et femmes.

- Le taux d'activité des femmes de 25-54 ans est inférieur de 10 points à celui des hommes. Près de 10 % des femmes sont en situation de sous-emploi, contre 4 % des hommes, pour une durée hebdomadaire moyenne de 17 heures.

- Près de 30 % des femmes travaillent à temps partiel (moins de 8 % des hommes) et 80 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes. Les temps partiels imposés et les politiques d'exonération de cotisations sociales agissent comme des trappes à bas salaire.

Les inégalités sont présentes au travail comme dans la vie :

- 1 femme sur 2 (et seulement 1 homme sur 9) a réduit ou arrêté son activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant.

- Les tâches ménagères sont assumées à 80 % par les femmes.

B/ Un cadre plus contraignant est indispensable en matière de temps partiels

La loi de 2013 : introduit un seuil minimal de 24 heures hebdomadaires pour mettre fin au temps partiel court. Mais celle-ci autorise les dérogations via la négociation collective..

En conséquence : la plupart des accords de branche prévoient des durées minimales de temps partiel inférieures aux 24 heures (seuls 10 accords fixent cette durée à 24 heures). (Source : bilan de la négociation collective de 2019)

Dans ce cadre le projet revendicatif de Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) a tout son sens, qui article deux éléments structurants :

- Toute forme de travail à temps partiel qui n'est pas à l'initiative du salarié doit être considérée comme une réduction du temps de travail imposée et donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé.

- Le temps partiel n'est concevable que sous la forme d'une possibilité reconnue pour les salarié.e.s qui le souhaitent avec garantie du retour possible à l'emploi à temps complet.

C/ Le congé parental, une autre source d'inégalités

98 % des allocataires du congé parental indemnisé sont des femmes, et en France, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes :

En conséquence : la prise du congé parental est inégalitaire. Ce sont le plus souvent les femmes qui mettent leur carrière entre parenthèses.

La CGT revendique ainsi :

- Aller au-delà et rendre le congé paternité et d'accueil de l'enfant plus long, obligatoire et rémunéré à 100 %.
- Permettre une parentalité partagée, assurer une prise en charge des enfants dès le plus jeune âge.
- Gagner l'égle répartition des tâches familiales et éducatives.

Ces 3 revendications permettraient :

- de faire évoluer les conditions d'accès à l'emploi à temps plein,
- de réduire les inégalités sociales et professionnelles,
- de mettre fin aux inégalités femmes-hommes.

D/ La réduction du temps de travail : un facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'articulation vie professionnelle/vie privée

La baisse du temps de travail sur la base de 32 heures hebdomadaires, c'est :

- permettre aux femmes à temps partiel d'accéder à un temps plein,
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle, et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la famille.

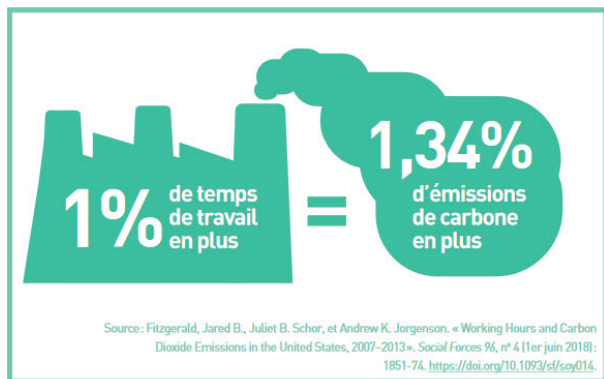
Les 32 propositions de la CGT pour les 32 heures et la réduction du temps de travail.

Aussi nous formulons les propositions suivantes :

- Proposition 11 : Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes, un accès égal aux postes à responsabilité, la revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- Proposition 12 : Pénaliser financièrement le recours aux emplois en CDD, intérim ou à temps partiel, et assimiler tout emploi à un temps plein pour déterminer les conditions d'accès aux droits sociaux (Sécurité sociale notamment).
- Proposition 13 : Supprimer les exonérations de cotisations patronales, rendre obligatoire leur paiement sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salarié-e-s.

- Proposition 14 : Garantir un temps de travail minimum effectif de 24 heures par semaine sans possibilité de dérogation et appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salarié-e-s à temps partiels que pour ceux à temps plein.
- Proposition 15 : Instaurer une indemnité de temps partiel.
- Proposition 16 : Le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail et toute coupure de plus de deux heures dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire.
- Proposition 17 : Allonger les congés de paternité et de maternité, et le congé parental.
- Proposition 18 : Développer un service public de proximité d'accueil des jeunes enfants, financièrement accessible à toutes et tous, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.

La réduction du temps de travail pour préserver l'environnement et transformer la société



Les études économiques convergent vers un même constat. Le temps de travail et l'impact de l'activité humaine sur l'environnement vont de pair.

Certains travaux sont même allés jusqu'à étudier quelle forme de réduction du temps de travail était la plus vertueuse pour l'environnement.

Ainsi, travailler quatre jours par semaine ressort comme la méthode la plus efficace, au contraire de l'annualisation du temps de travail.

Il faut se poser la bonne question : Quelle production pour quels besoins ?

Les capitalistes cherchent à faire travailler les salarié-e-s le plus longtemps possible pour augmenter au maximum la capacité productive de l'économie, tout en suscitant sans cesse et de manière largement artificielle de nouveaux besoins. Dans le même temps, un temps de travail important rend plus difficile la prise de recul sur notre société et le sens que l'on donne à notre travail.

Or ce n'est qu'en exerçant un pouvoir sur l'organisation de notre activité professionnelle et par là même, en nous reconnaissant dans ses finalités, que nous pourrions en tirer une satisfaction. Il est temps d'inverser la logique en matière de production. Plutôt que produire le plus possible et ensuite chercher à créer des besoins pour écouler cette production, il faut dans un premier temps nous poser la question des besoins. À partir de là, nous pourrions établir le niveau de production et la quantité de travail nécessaires pour combler ces besoins.

De plus, une partie de notre consommation sert essentiellement à économiser du temps. Par exemple commander à manger à emporter plutôt que de cuisiner parce qu'on quitte tard du travail et qu'on a pas le courage de se faire à manger. Dans cet

exemple, on se retrouve donc à travailler pour se payer un service qui nous permet de regagner une partie du temps que l'on a passé en plus au travail.

Mais changer la consommation implique d'avoir les moyens et le temps

On entend souvent qu'il faut consommer « responsable » pour l'environnement. On ne peut le nier même s'il faut souligner que les gestes individuels ne suffiront pas. En effet, il faut un changement de nos modes de productions dans leur globalité.

Toujours est-il que consommer responsable nécessite au moins deux choses :

- le pouvoir d'achat nécessaire,
- le temps nécessaire.

En effet, les produits fabriqués dans des conditions respectueuses de l'environnement sont parfois plus chers (ex : le bio, les vêtements fabriqués en France). D'autre part, privilégier les circuits courts aux grandes surfaces par exemple peut nécessiter du temps. Ces deux impératifs peuvent donc trouver réponse dans les augmentations de salaire et la baisse du temps de travail que nous revendiquons de concert.

Enfin, remarquons que le temps libre, une question de démocratie et de cohésion sociale. Le temps libéré par la baisse du temps de travail pourrait être consacré à l'engagement syndical, associatif ou politique. S'intéresser au débat public nécessite du temps libre pour recueillir les informations et se documenter par exemple. Cela peut expliquer par exemple le plus grand engagement des retraités et leur participation plus importante aux élections.

Quelques chiffres :

- En 2016, la proportion des 65 ans et plus qui faisaient du bénévolat était 65 % plus importante que pour les 36-64 ans.
- En 2016, parmi les personnes ayant dû abandonner le bénévolat, 41 % l'expliquaient par un manque de temps.
- Pour ceux qui n'ont jamais été bénévoles, 46 % indiquent que le manque de temps est un frein à leur engagement.

Source : France Bénévolat

Aussi nous formulons la proposition suivante :

- **Proposition 19 :** Le renforcement des moyens d'intervention des salarié-e-s dans les entreprises et administrations, notamment par l'élargissement des compétences des instances de représentation à la dimension environnementale des modes d'organisation du travail et aux finalités de la production. Cela nécessite notamment le rétablissement des CHSCT et le renforcement de leurs moyens et prérogatives, avec en particulier un droit de veto dans le cadre des réorganisations et restructurations.

La réduction du temps de travail pour prendre en compte les évolutions technologiques et instaurer un droit effectif à la déconnexion pour toutes les catégories de salarié-e-s

A/ Le progrès technique ne doit pas se faire au détriment des travailleurs

Part des emplois fortement menacés par l'automatisation



Source : Calculs de l'OCDE sur des données de LIS et PIAAC

De nombreux emplois risquent de disparaître avec l'automatisation. Les bas salaires sont les premiers concernés (les carrés sur le graphique) par l'automatisation. Cela ne doit pas être une nouvelle menace pour ces travailleur-se-s. Au contraire, ce doit être un vecteur de progrès social en partageant les gains issus de ce progrès technique.

Sans réduction du temps de travail ni augmentation de salaire, le progrès technique ne profite qu'aux détenteurs de capital.

B/ La question du potentiel émancipateur de la numérisation

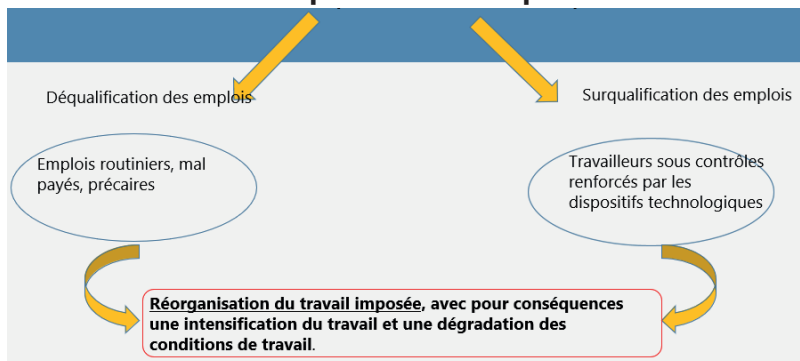
Tout comme lors de la révolution industrielle, les nouvelles technologies ont un impact réel et immédiat sur l'organisation du travail. Les nouvelles technologies viennent modifier en profondeur la nature même du travail.

Du fait de celles-ci, les connaissances et les tâches sont :

- standardisées,

- fragmentées,
- numérisées/automatisées,
- redistribuées sur le marché du travail en fonction des qualifications qui vont, de fait, se polariser.

Processus de polarisation des qualifications :



Sur cette question, nous avons fait une analyse approfondie dans notre livret d'octobre 2019 intitulé « La Robotisation et les nouvelles technologies ».



C/ La question du potentiel émancipateur de la numérisation

Cette réalité pose l'enjeu d'un contrôle démocratisé des évolutions technologiques et d'une réappropriation de leur potentiel émancipateur.

La réorganisation du travail, induite par les nouvelles technologies, doit être un levier pour la réduction du temps de travail.

Si l'automatisation définit les conditions techniques d'une nouvelle organisation du travail, il appartient aux travailleur-se-s et à leurs organisations syndicales d'en définir les conditions sociales au plus près de leurs intérêts et non de ceux du capital et des actionnaires.

D/ Pour un droit à la déconnexion effectif, condition de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Il paraît intéressant de citer quelques exemples du droit à la déconnexion dans des multinationales...

- La mise en vacances des boîtes mails. Le groupe allemand Daimler a développé le programme « Mail on Holiday » pour ses salariés qui choisissent l'effacement automatique des messages reçus durant leurs congés. L'expéditeur est informé de l'absence du salarié, de l'effacement de son courriel et de l'adresse d'un autre salarié qui pourra répondre à sa demande.

- L'envoi différé des mails. Un tel module permet aux salariés de continuer à gérer leurs mails le soir s'ils le souhaitent mais leur offre la possibilité de différer leur envoi facilement pour ne pas déranger leurs collègues grâce à un système d'envoi automatique de leur courrier à l'aube le lendemain.

- Le blocage des serveurs le soir et le week-end. C'est ce qu'a mis en place le constructeur d'automobiles allemand Volkswagen de 18 h 15 à 7 heures et le week-end pour 1 000 salariés (hors managers) en Allemagne en 2011. Aujourd'hui, 3 000 salariés ne peuvent plus recevoir de mails professionnels sur leur smartphone en dehors des heures de bureau. En France, le groupe bancaire BPCE envisage une mesure identique.

- Le travail à la maison reconnu. Le constructeur allemand d'automobiles BMW permet à ses salariés d'inscrire eux-mêmes leurs heures effectuées en dehors du bureau (à gérer les mails par exemple) sur leur compte épargne-temps, via intranet. Par ailleurs, ils peuvent définir avec leur supérieur des temps où ils sont joignables et injoignables.

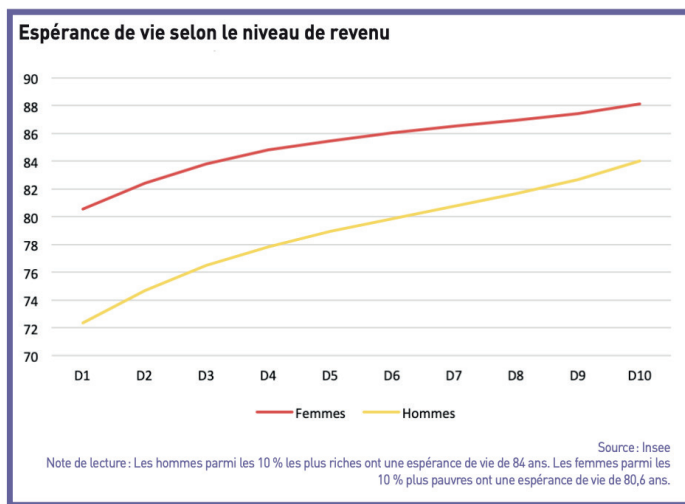
- Le groupe LDLC a signé en 2020 un accord entérinant le passage à la semaine de 32 heures, soit quatre jours de travail par semaine au lieu de cinq, sans baisse de salaire. Accord signé par la CGT, la CFDT et la CFE-CGC.

Aussi nous formulons les propositions suivantes :

- Proposition 20 : Pour que la réduction du temps de travail produise ses pleins effets sur l'emploi et ne se répercute pas sur les conditions de travail, elle doit être assortie d'une obligation de créations d'emplois.
- Proposition 21 : La prise en compte du temps réel de travail, avec le retour à la référence horaire pour mesurer le temps de travail, et un temps et une charge de travail respectant la santé des salarié-e-s.
- Proposition 22 : Dans cette même logique, l'encadrement strict des forfaits jours pour garantir des durées maximales de travail et le droit à la santé et à la sécurité.
- Proposition 23 : Un niveau de rémunération correspondant aux qualifications et prenant en compte les sujétions demandées.
- Proposition 24 : Instituer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques et leur impact sur la charge, l'organisation et la durée du travail.
- Proposition 25 : Renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquels le salarié peut être joint...).
- Proposition 26 : Renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire).

La réduction du temps de travail pour réduire la pénibilité et pouvoir partir à la retraite AU PLUS TARD à 60 ans en bonne santé et à taux plein

A/ Les inégalités d'espérance de vie selon le revenu



Un âge légal de départ en retraite à 62 ans n'a pas le même sens quand votre espérance de vie est de 72 ou 84 ans.

Les plus pauvres meurent prématurément du fait de leurs conditions de vie détériorées (alimentation de moindre qualité, freins à l'accès aux soins, etc) mais aussi du fait des conditions de travail.

Il faut donc agir d'urgence sur ces deux leviers en augmentant les salaires et en améliorant les conditions de travail et en baissant le temps de travail pour réduire l'exposition à la pénibilité.

B/ Nous vivons plus longtemps... mais dans quelles conditions ?

L'espérance de vie ne cesse d'augmenter, cependant l'espérance de vie en bonne santé augmente elle à un rythme bien moindre, voire stagne.

« Plus » n'est pas toujours synonyme de « mieux », il faut donc chercher à vivre plus longtemps en bonne santé. Pour cela la réduction du temps de travail et de la pénibilité du travail a un rôle à jouer.

Pour preuve, on remarque là encore des inégalités immenses entre les différentes catégories socio-professionnelles, un seul exemple : l'espérance de vie à 35 ans des cadres sans problème sensoriel et physique est de 34 ans, contre 24 ans chez les ouvriers, soit un écart de 10 ans.

C/ La retraite à 60 ans pour réduire le chômage des jeunes

L'effet de la réforme des retraites de 2010 est sans appel.

Elle n'a pas permis d'augmenter le nombre d'emplois, elle a simplement substitué des travailleurs de plus de 60 ans au détriment des plus jeunes.

Ça n'a donc aucun sens sur le plan social mais également sur le plan économique.

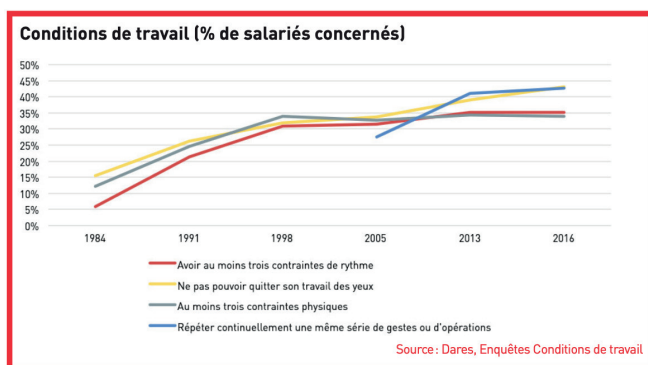
Entre 2010 et 2015 : + 561 000 travailleurs de plus de 60 ans en plus MAIS 600 000 travailleurs de moins de 40 ans en moins ! Augmenter l'âge de départ, c'est diminuer l'emploi des plus jeunes.

Entre 2010 et 2019, + 300 000 chômeurs de 60 et plus ; augmenter l'âge de départ à la retraite, c'est augmenter le nombre de chômeurs

D/ Des conditions de travail toujours plus dégradées

L'automatisation et l'informatisation devaient permettre de soulager les travailleurs de différentes contraintes et donc d'améliorer leurs conditions de travail.

Comme le montre ce graphique, l'inverse s'est produit.



En réalité, l'automatisation a servi à intensifier le travail et à accroître la surveillance des salarié-e-s.

E/ Le C2P (compte personnel prévention), une régression sur la prise en compte de la pénibilité

Il individualise l'exposition à la pénibilité et réduit au maximum à 2 ans la possibilité de partir en retraite avant l'âge légal.

En passant du C3P au C2P, le nombre de critères de pénibilité est passé de 10 à 6. (les critères supprimés sont manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques). Seuls 3,5 % des salarié.e.s (secteur privé et affiliés MSA) en bénéficient alors que 40 % d'entre eux sont exposés à au moins 1 critère de pénibilité.

C'est un dispositif reconnaissant l'incapacité et non l'exposition aux pénibilités.

F/ La durée du travail peut-être un facteur de pénibilité en soi

Avoir une durée du travail importante peut se révéler pénible et dangereux pour la santé et ce quelles que soient les conditions de travail. La Réduction du Temps de Travail à 32h, voire en-deçà, constitue un moyen immédiat de réduire le temps d'exposition aux risques.

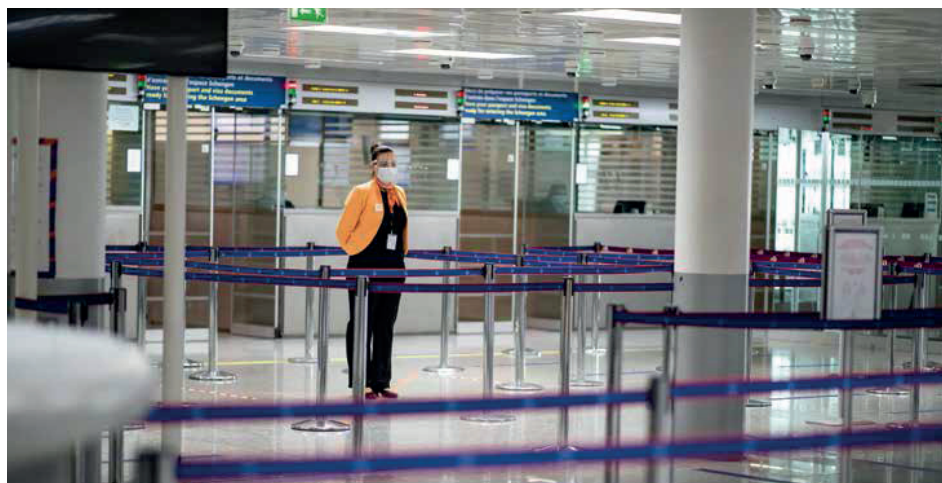
Des études (Bassanini et Caroli, 20151) montrent que le temps de travail peut nuire à la santé, et d'autant plus lorsqu'il n'est pas choisi. Réduire le temps de travail permet donc de réduire la pénibilité totale et de mieux la partager.

Nous formulons les propositions suivantes :

- **Proposition 27** : Des droits spécifiques en matière de réduction du temps pour les salarié.e.s les plus exposés aux facteurs de pénibilité.
- **Proposition 28** : Que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives sans seuil inaccessible à la quasi-totalité des travailleur.euse.s.
- **Proposition 29** : Un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à 10 ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé.
- **Proposition 30** : Dans la Fonction publique, le maintien et l'amélioration du service actif pour tous les agents exposés à la pénibilité et à la dangerosité du fait des contraintes de leurs missions de service public.
- **Proposition 31** : Le maintien des dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dits spéciaux, qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général.
- **Proposition 32** : L'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créés par des accords spécifiques du secteur privé dans un dispositif général de départ anticipé jusqu'à 5 ans pour pénibilité.

TEMPS DE TRAVAIL LA CRISE POUSSE À LA RÉDUCTION

Prises dans l'urgence, les mesures de chômage partiel, induisant une baisse du nombre d'heures travaillées, ont montré une certaine efficacité pour amortir le choc de la pandémie sur l'emploi. Un appel à repenser, sur le long terme, la durée du travail et son partage. Explications.



IAN LANSZON/POOL VIA REUTERS

Pour un patron, rallonger les horaires pour compenser les pertes de la crise est rationnel. Mais c'est un non-sens au niveau global.

Pour l'instant, les patrons ont accepté la prise en charge d'une partie de leur masse salariale par l'État en contrepartie du maintien de l'emploi, même si certains n'ont pas hésité à engager des plans de licenciement. Toute la question est de savoir ce qui va se passer quand le dispositif va se tarir et quand les prêts garantis viendront à échéance.

L'argument prévisible sera de dire que ce n'est plus le moment de se tourner les pouces et que le redressement de l'en-

treprise, et donc des emplois, dépend d'une course de vitesse avec les concurrents. En plus, les mesures de soutien représentent aux yeux du patronat une forme d'incursion des pouvoirs publics dans la gestion de leurs entreprises. C'était d'ailleurs une raison de son hostilité farouche aux 35 heures, malgré les baisses de cotisations dont elles étaient assorties. Il faut donc s'attendre à une sorte d'esprit de revanche où les patrons voudront reprendre la main

sur la gestion de leur main-d'œuvre. De leur point de vue individuel, allonger la durée du travail pour rattraper le temps perdu est rationnel mais c'est évidemment un non-sens au niveau global, puisque cela ne pourrait que ralentir encore plus la reprise de l'emploi et de la consommation.

COUP D'ŒIL DANS LE RÉTRO

Face à ces menaces immédiates, il faut rappeler le rôle essentiel de la réduction du temps de travail autour de

deux constats. Le premier est que la baisse de la durée du travail est une tendance historique. La durée moyenne était proche de 2 400 heures par an pendant les années de reconstruction d'après-guerre et elle était d'environ 1 500 au lendemain du passage aux 35 heures. Et nous travaillons pratiquement à mi-temps par rapport au début du XX^e siècle. Il s'agit de chiffres approximatifs, en partie établis sur des conventions, mais la tendance est solidement établie. Or,

depuis quinze ans, ce mouvement a été interrompu et la durée du travail ne baisse plus.

Le deuxième constat est que le nombre d'heures travaillées à l'année en France est aujourd'hui à peu près le même qu'il y a soixante ans : 43 milliards en 2019, contre 46 milliards en 1950. Dans le même temps, le nombre d'emplois a augmenté de près de moitié, passant de 19,5 millions à 28,5 millions. Et cette progression n'a été possible que parce que le volume d'emploi (le nombre total d'heures) a été réparti sous forme de réduction de la durée du travail. Un volume d'heures constant, un emploi qui augmente de moitié, et une durée du travail qui baisse d'un tiers : le compte est bon.

LA RÈGLE DE TROIS

La critique de la règle de trois (10 % de réduction du temps de travail (RTT) = 10 % d'emplois) est aussi vieille que les luttes sociales pour la journée de huit heures. En témoignent ces deux citations : « Il existerait une quantité donnée de travail et il serait dans l'intérêt des ouvriers de travailler moins, afin que ce volume de travail soit réparti sur l'ensemble des travailleurs. » « Les économistes condamnent quasi unanimement le sophisme de l'emploi en quantité fixe, un concept selon lequel le nombre total d'emplois dans une économie est fixe et donc doit être partagé équitablement. »

Il existe une raison fondamentale à remettre la RTT sur le tapis : c'est une condition essentielle pour la bifurcation vers une société égalitaire et soutenable.



La loi Aubry, effective en 2000, est, en France, l'une des dernières grandes avancées...

La première citation date de 1891. Elle est de David F. Schloss, qui a inventé le terme de lump fallacy. Cette expression est traduite par « sophisme de l'emploi en quantité fixe » par l'auteur de la seconde citation : elle date de 2016 et est due à notre prix Nobel d'économie Jean Tirole. Et pourtant, comme on l'a rappelé, c'est bien ce partage qui s'est opéré en France depuis un demi-siècle, pas toujours équitable, avec des hauts et des bas, en fonction des rapports de forces.

UN BOOSTER D'ÉCOLOGIE, D'ÉGALITÉ, DE BIEN-ÊTRE

Quand on veut protéger l'emploi, on réduit la durée du travail : telle est la leçon de la

LE CHÔMAGE PARTIEL, UN BON MATELAS

En 2020, la baisse du nombre d'heures travaillées dans le monde représente, selon l'OIT (Organisation internationale du travail), 255 millions d'emplois en équivalents temps plein, quatre fois plus que lors de la crise de 2009. Cette baisse s'est répartie à parts à peu près égales entre destructions d'emplois et maintien en emploi grâce aux dispositifs de chômage partiel. Même constat en France : selon l'Insee, les heures travaillées ont baissé de 20 % entre mi-2019 et mi-2020, mais l'emploi salarié n'a reculé que de 2,8 %. C'est la réduction de la durée du travail qui a amorti le choc sur l'emploi. Selon l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques), 2,7 milliards d'heures chômées ont été prises en charge par le dispositif d'activité partielle, soit 1,5 million d'emplois en équivalents temps plein.

crise actuelle. Mais il existe une raison plus fondamentale encore à remettre la RTT sur le tapis : c'est une condition essentielle pour la bifurcation vers une société égalitaire et soutenable.

Une « bonne » RTT, permettant de résorber les emplois à temps partiel ou réduit, ferait reculer les inégalités ; en particulier le travail à temps partiel imposé aux femmes. Même si elle ne constitue évidemment pas une garantie absolue, la RTT ainsi conçue est la condition nécessaire pour une remise en cause du partage des tâches entre les hommes et les femmes, aussi bien dans la sphère privée que dans le monde du travail.

Enfin, la RTT peut accompagner la lutte contre le réchauffement climatique. L'hypothèse est ici que la consommation étant en partie une compensation à l'intensité du travail, l'augmentation du temps libre inciterait à un mode de vie plus soutenable écologiquement. Cette ligne de recherche, entreprise notamment par l'économiste Juliet Schor, montre que la

RTT est susceptible de dégager un double dividende : plus de bien-être et moins d'émissions.

UN AUTRE PARTAGE DES RICHESSES

Derrière les objections à la RTT, il suffit de gratter un peu pour trouver la volonté de conserver la répartition actuelle de la richesse produite. Une bonne RTT, sans perte de salaire, augmenterait la part des salaires. Mais celle-ci pourrait être compensée par une baisse de la part des dividendes : le partage des revenus est au fond l'image inversée du partage des heures de travail.

Face à la course de vitesse entre dividendes et salaires qui va s'engager dans les mois à venir, le refus des licenciements est le socle sur lequel peut se développer un projet alternatif où la RTT occuperait un rôle central. S'il y a en effet un temps perdu qu'il faut rattraper, c'est le blocage de la durée du travail depuis quinze ans. ★

MICHEL HUSSON
Économiste

FRANCE

Alternatives économiques n° 411, avril 2021

Faut-il réhabiliter la RTT ?

Préserver les emplois lors de la sortie de crise, alors que le nombre d'heures travaillées a fortement baissé, passera par une diminution de la durée du travail.

Par Michel Husson*

La crise du Covid a conduit à un recul de l'activité et donc du nombre d'heures travaillées. C'est un phénomène mondial : selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la baisse du nombre d'heures travaillées dans le monde en 2020 équivalait à 255 millions d'emplois en équivalent temps plein, quatre fois plus que lors de la crise de 2009. Mais la répercussion sur l'emploi a été amortie par ce que l'OIT appelle une « réduction des heures de travail au sein de l'emploi ». La France ne fait pas exception.

Le nombre total d'heures travaillées est le produit de l'emploi par la durée moyenne du travail : c'est une égalité comptable. Elle pose évidemment des problèmes statistiques dont les principaux sont le champ retenu (l'ensemble des emplois ou les seuls salariés) et le traitement des emplois à temps partiel ou réduit. On utilisera ici les données de l'Insee, sans entrer dans cette discussion. Un rapide coup d'œil sur les quatre dernières décennies à partir des comptes nationaux trimestriels conduit aux observations suivantes : entre le

premier trimestre de 1980 et le quatrième trimestre de 2019, le nombre de personnes en emploi a augmenté d'un quart ; cette progression de l'emploi se fait « en marches d'escalier » en fonction des divers épisodes de récession ; sur cette même période, le nombre d'heures travaillées n'a augmenté que de 6 % ; la durée du travail a reculé de 17 %, mais cette baisse est acquise dès 2002 (depuis le passage aux 35 heures, la durée du travail n'évolue pas).

LE COMPTE EST BON

Il est possible (en données annuelles) d'élargir encore la focale pour remonter jusqu'à l'immédiat après-guerre.

6 %

La durée moyenne du travail est aujourd'hui inférieure de près de 6 % à ce qu'elle était il y a un an.

Le principal constat est que le nombre d'heures travaillées en France est aujourd'hui à peu près le même qu'il y a soixante-dix ans : 43 milliards en 2019, contre 46 en 1950, parce que la productivité horaire du travail a dans le même temps augmenté à peu près comme le produit intérieur brut (PIB). Or, le nombre d'emplois est passé de 19,5 à 28,5 millions, ce qui n'a été possible que parce que la durée du travail a baissé. Un volume

d'heures constant, un emploi qui augmente de moitié (donc 1,5 fois plus important, soit $3/2$), et une durée du travail qui baisse d'un tiers (donc $2/3$ de son niveau initial) : le compte ($3/2 \times 2/3 = 1$) est bon.

10 % de réduction du temps de travail = 10 % d'emploi : s'agit-il d'une comptabilité simpliste ? C'est l'opinion dominante chez beaucoup d'économistes qui se sont évertués à la disqualifier dès l'apparition des luttes sociales pour la journée de huit heures. Imaginons un instant ce qui aurait pu se passer si ce volume d'heures de travail à peu près fixe n'avait pas été réparti grâce à une baisse de la durée du travail : dans ce scénario hypothétique, il y aurait eu moins d'emplois et donc plus de chômage. C'est bel et bien un tel partage qui s'est opéré en France depuis un demi-siècle, certes pas toujours équitable, avec des hauts et des bas, en fonction des rapports de force, tant il est vrai qu'il ne s'agit pas d'une loi économique mais d'un enjeu social.

1,7 MILLION D'EMPLOIS CONCERNÉS

Muni de cette perspective historique, il est temps de revenir à la conjoncture actuelle. La baisse de la durée du travail a permis d'éponger en majeure partie l'impact sur l'emploi du recul du nombre d'heures travaillées. Le bilan sur un an (entre le dernier trimestre de 2020 et celui de 2019) s'établit comme suit : le nombre d'heures travaillées a





L'entreprise LDLC (site de Grandchamps-des-Fontaines, Loire-Atlantique) est passée aux 32 heures en février. Depuis 2002, les 35 heures ont permis d'augmenter le nombre d'emplois.

© LUCIE WEEBER - GUSTY FRANCE/PROAPP

baissé de 7 %, la durée du travail de 5,7 %, et l'emploi de 1,4 %. Retenons ce chiffre : la durée moyenne du travail est aujourd'hui inférieure de près de 6 % à ce qu'elle était il y a un an, soit l'équivalent d'un peu plus de deux heures par semaine.

Cette petite arithmétique permet de soulever l'une des questions centrales qui va se poser dans les mois à venir. Imaginons que le nombre d'heures travaillées comble le trou et augmente donc de 7 %. On peut alors considérer deux scénarios. Si la durée du travail

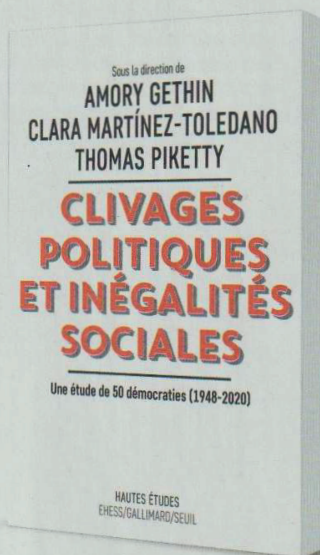
reste à son niveau actuel, l'emploi peut augmenter de 7 %. Mais si elle revient à son niveau d'avant-crise, l'emploi augmentera de seulement 1 %.

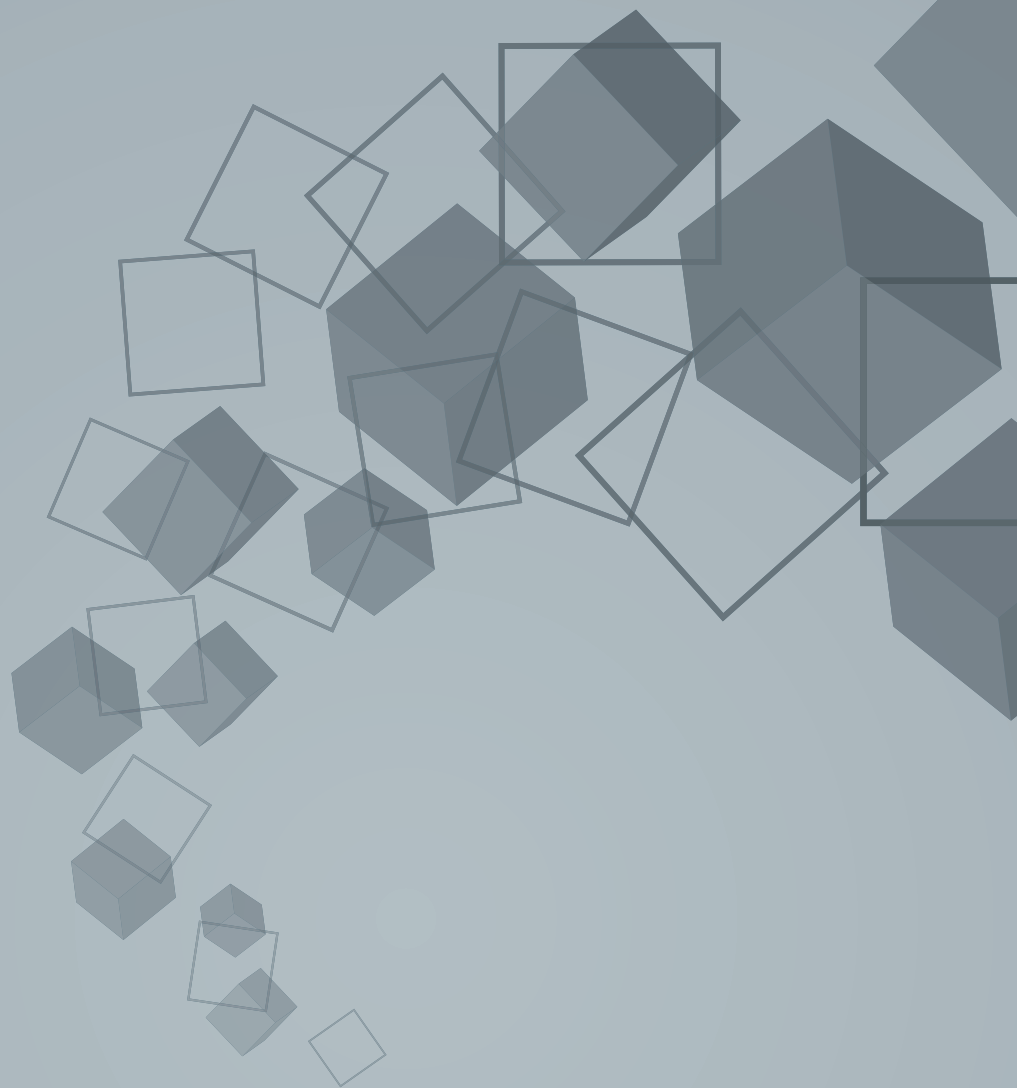
Il s'agit évidemment de scénarios hypothétiques, mais qui encadrent l'évolution possible. Entre les deux, la différence est considérable : ce sont 1,7 million d'emplois dont le sort dépend de la trajectoire de sortie de crise. La crise actuelle pourrait alors être l'occasion de rattraper le temps perdu, non pas en allongeant la durée du travail comme le préconisait l'Institut Montaigne dès mai 2020, mais en renouant avec une baisse interrompue depuis au moins quinze ans. La simple préservation des emplois est à ce prix. ■

* Economiste, membre du Conseil scientifique d'Attac.

**Une perspective de longue
durée pour reprendre
le combat contre les inégalités
et construire l'avenir
de nos démocraties.**

HAUTES ÉTUDES
EHESS/GALLIMARD/SEUIL





Fédération des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr