



Pour créer un choc en matière d'emploi, Dominique Méda et Mohammed Oussedik défendent une réduction collective importante du temps de travail.

Pourquoi les 35 heures sont-elles devenues taboues ?

Dominique Méda : Une machinerie idéologique s'est construite très tôt, dès la première loi Aubry (1998-1999). Les 35 heures ont été présentées comme une sorte de monstre qui aurait détruit la compétitivité et dégradé la valeur travail. L'idée a circulé, en France et à l'étranger, que les Français ne voulaient plus travailler et qu'on ne pouvait pas dépasser les 35 heures par semaine, alors que c'est simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Politiquement, cette image a été au coeur de la campagne présidentielle de 2007, avec le "travailler plus pour gagner plus".

Il est vrai que les faiblesses du passage aux 35 heures comme l'intensification du travail, faute de recrutements suffisants, et la modération salariale ont alimenté le discours de ses détracteurs.

Parallèlement, une série de véritables mensonges a été diffusée et entretenue, notamment sur les allègements de cotisations sociales (on mélangeait allègrement ceux qui existaient avant les 35 heures et ceux qui étaient imputables à la loi) et sur le coût final des créations d'emplois. Résultat : on a désormais un mal fou à raconter la vraie histoire. Le rapport Romagnan sur le bilan des 35 heures est remarquable, mais pratiquement personne n'en a parlé.

Mohammed Oussedik : Nous avons en effet connu une bataille idéologique sans précédent. Etonnamment, avant les lois Aubry, lors du vote de la loi Robien il y a vingt ans, le débat était serein, la droite était favorable elle aussi à la réduction du temps de travail et le patronat silencieux sur le sujet. Mais dès que la gauche est arrivée avec ce projet, ce dernier s'est réorganisé et la droite radicalisée. On a vu réapparaître un clivage gauche-droite comme on n'en avait plus connu depuis 1968 ou 1981.

Sur le terrain, Les PDG de grands groupes ou d'entreprises de taille intermédiaire, qui ont négocié un accord avec les syndicats, réorganisé leur entreprise et réalisé des gains de productivité, disent tous "en off" qu'il n'est pas question de revenir sur la réduction du temps de travail (RTT). Officiellement, le discours est tout autre : il faut supprimer la durée légale à 35 heures, les assouplir... Les PME, beaucoup moins rompues au dialogue social, ont été livrées à elles-mêmes et la mise en place des 35 heures ne s'y est pas toujours bien passée. Mais je doute fort que ces PME aillent mieux si on augmentait le temps de travail.

Existe-t-il des alternatives à la réduction du temps de travail ?

D. M. : Ma crainte, c'est que le gouvernement essaye de nous imposer à nouveau le temps partiel, au nom de l'enrichissement de la croissance en emplois. Car ceux qui se disent opposés à la réduction collective du temps de travail sont souvent en faveur de cette autre forme subie de partage du travail. Le problème que pose le temps partiel, outre qu'il est beaucoup moins créateur d'emplois que la RTT, c'est qu'il s'adresse en général aux femmes, sous prétexte qu'elles auraient besoin de temps pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ce qui alimente la spirale de l'inégalité professionnelle.

Au contraire, réduire la durée de travail normale pour les hommes et les femmes devrait permettre à celles-ci d'améliorer leur position dans l'emploi et accompagner un rééquilibrage des investissements personnels hors travail. C'est d'ailleurs ce qui s'était passé avec la première loi Aubry. C'est une forme de réduction radicalement différente de celle qui existe en Allemagne, où il y a beaucoup de temps partiels très courts, très mal payés et très mal protégés, occupés par les femmes.

M. O. : Nous soutenons, à la CGT, le passage aux 32 heures. Ce cadre légal doit être doublé d'un droit opposable pour les salariés à temps partiel qui veulent travailler à temps plein. Il existe trop de tours de passe-passe - en changeant l'intitulé du poste, par exemple - qui empêchent les salariés à temps partiel d'accéder prioritairement à un temps plein. Et pour éviter que les entreprises ne soient tentées de recourir à des prestataires extérieurs à temps partiel, il faut se montrer plus rigoureux sur l'utilisation de l'intérim, faire requalifier les "faux indépendants", surtaxer les contrats à durée déterminée (CDD)... Nous proposons aussi une modulation des cotisations avec un bonus-malus. Plus les entreprises recourent à des contrats courts, plus elles paient des cotisations, et inversement.

Quelles sont les modalités de RTT que vous privilégiez ?

D. M. : Si l'on veut créer un choc macroéconomique maximal sur l'emploi, une loi sur les 32 heures ou la semaine de quatre jours seraient les options les plus appropriées. Une deuxième option consiste à moduler cette réduction du temps de travail tout au long de la vie. Grâce à des comptes épargne temps (CET), le salarié pourrait travailler moins à des moments précis (par exemple au moment de l'arrivée des enfants, de la reprise d'études, de la fin de vie active). C'est une solution toutefois moins créatrice d'emplois qu'un passage à 32 heures pour tous.

Pour rendre un tel passage efficace, il faudrait mettre en oeuvre parallèlement un double programme : l'engagement résolu dans une opération de reconversion écologique de grande envergure, fortement créatrice d'emplois ; un plan massif de formation-requalification permettant aux chômeurs d'occuper les postes créés.

M. O. : Nous avons besoin d'un débat objectif, car le temps de travail se réduit déjà. A cause des ruptures technologiques et des crises économiques. Mais ce partage s'opère de manière la plus brutale qui soit : entre les chômeurs et ceux qui ont un emploi, et entre le temps de travail choisi et négocié et celui qui est imposé et subi. Créer des contrats zéro heure comme au Royaume-Uni, ou des temps partiels comme en Allemagne, n'est-ce pas une réduction drastique du temps de travail ? La semaine de 32 heures, couplée avec un programme majeur de formation, permettrait de réduire les inégalités entre les travailleurs. Elle pourrait être combinée avec des comptes épargne temps utilisables en fin de carrière par exemple.

Comment financer cette RTT ?

D. M. : Les entreprises qui s'engagent à baisser la durée du temps de travail et à créer de l'emploi bénéficieraient d'une exonération de cotisations sociales. L'objectif serait d'activer en particulier les fonds de l'assurance chômage et de moduler les cotisations salariales versées à l'Unédic qui sont aujourd'hui de 6,4 %. On table sur un cercle vertueux. Plus il y aura de créations d'emplois et moins il y aura de prestations à verser aux chômeurs. Et plus il y aura de recettes fiscales, de consommation, de relance de l'activité. Mais il faudra sans doute reparler partage de la valeur ajoutée.

M. O. : Nous croyons à cette dynamique de croissance. Mais ce financement ne doit pas passer par des exonérations de cotisations sociales supplémentaires, car il s'agit pour le salarié d'un salaire différé. Les entreprises bénéficient d'importants allègements de cotisations via le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice) et le Pacte de responsabilité. Mais ces

exonérations et les aides publiques aux entreprises, qui représentent dix points de produit intérieur brut, ne sont pas évaluées. Le passage aux 32 heures pourrait être assuré par une réallocation de ces montants.

Comment éviter l'intensification du travail à l'occasion d'une nouvelle vague de réduction du temps de travail ?

D. M. : La question de la gouvernance des entreprises est aujourd'hui en débat. Profitons-en pour créer des instances dans lesquelles les salariés ou leurs représentants pourront parler des conditions de travail. Des dispositifs comme la rupture conventionnelle et les propositions actuelles sur le licenciement visent à réduire considérablement les délais de rupture. Il faut au contraire remettre de la lenteur, de la réflexion, du débat sur ce qui ne va pas dans le travail.

M. O. : Nous nous sommes opposés à la mise en place de forfaits jours, mais c'est aujourd'hui une réalité pour des millions de salariés. Il faut encadrer davantage ces conventions qui permettent un décompte du temps de travail en jours sur l'année et non pas en heures. Et les limiter à l'encadrement.

Pour éviter que les frontières entre vie privée et vie professionnelle, déjà poreuses, ne s'effacent, la CGT propose un droit à la déconnexion, comme la métallurgie allemande a su le négocier.

Sandrine Foulon et Guillaume Duval