



Remettre la réduction du temps de travail au coeur du débat public

Econosphères

Bruxelles, 19 mai 2016

Ce mini-dossier (disponible en ligne ici : <http://hussonet.free.fr/rtteconos.pdf>) est composé de deux contributions :

- *Réduction du temps de travail et chômage : un scénario européen*
Michel Husson, 22 avril 2016.
- *La réduction du temps de travail : un combat central et d'actualité*
Michel Husson et Stéphanie Treillet, *ContreTemps* n°20, 2014.

On trouvera diverses contributions au débat sur cette page :

<http://hussonet.free.fr/35h.htm>

Elles sont signalées par ce logo **35H**



Réduction du temps de travail et chômage : un scénario européen

Michel Husson, 22 avril 2016

A l'heure où l'idée même de réduction du temps de travail (RTT) est condamnée comme une hérésie par les économistes néo-libéraux¹, il n'est pas inutile de montrer à quelles conditions la RTT peut faire reculer le chômage. Nous illustrons cette démonstration à l'aide d'un scénario construit à l'échelle européenne, sur le modèle d'un exercice mené sur la France².

Et pourtant elle baisse

Imaginons une société dont la population active est de 100 personnes : 60 d'entre elles travaillent à plein temps 40 heures par semaine, 20 autres travaillent à temps partiel 20 heures par semaine ; et les 20 restantes sont au chômage et donc à zéro heure de travail. Le nombre total d'heures travaillées est de 2800, et la durée moyenne du travail (calculée sur les personnes ayant un emploi) est de 35 heures.

Considérons maintenant une autre société, qui compte la même population active et le même nombre d'heures travaillées. Mais celles-ci sont réparties cette fois sur l'ensemble de la population active. La durée du travail est alors de 28 heures. En supposant que le travail à temps partiel n'existe pas, on voit que tous les emplois sont à 28 heures.

Cette petite fable permet d'illustrer une réalité essentielle : la question n'est pas de savoir si la durée du travail doit baisser ou non, mais quelles sont les modalités de cette réduction, soit par l'exclusion, soit par l'égalité. En France, le projet de loi « travail » est conçu pour « détricoter » encore un peu plus les 35 heures, et même vider de tout contenu la notion même de durée légale du travail. Il a ainsi clairement choisi la voie de la fragmentation sociale.

C'est pourquoi aussi les comparaisons internationales, très souvent biaisées pour démontrer les vertus de tel ou tel « modèle » doivent être soigneusement décortiquées. En réalité, tous les pays donnés en exemple parce qu'ils ont fait baisser leur taux de chômage, n'y sont parvenus qu'en étendant le champ de la précarité ou du temps partiel.

Petite arithmétique de la RTT

Notre exemple hypothétique peut être développé sur l'exemple européen. On examinera ensuite les objections habituellement adressées à ces « règles de droit » par les néo-libéraux qui les trouvent simplistes. En Europe³, la production de biens et services a nécessité en 2014 284 milliards d'heures de travail (dont 80 % environ de travail salarié). La durée moyenne du travail se calcule en rapportant ce « volume de travail » au nombre d'emplois. Toujours en 2014, le nombre de personnes disposant d'un emploi était de 181 millions (dont 154 millions de salariés). La durée annuelle du travail était donc en moyenne de 1575 heures, et de 1470 pour les seuls salariés. Ces chiffres sont évidemment globaux et mélangent les emplois à temps plein ou à temps partiel.

Mais on peut aussi rapporter ce volume de travail à la population active, c'est à dire à l'ensemble des personnes en emploi ou au chômage, qui s'élevait à 202 millions de personnes

¹ Michel Husson, « Flexibilité du travail, arnaque néo-libérale » (II), *A l'encontre*, 14 mars 2016, <http://goo.gl/BS15ZB>

² Michel Husson, « Réduction du temps de travail et chômage : trois scénarios », *A l'encontre*, 4 avril 2016, <http://goo.gl/vRFS7T>

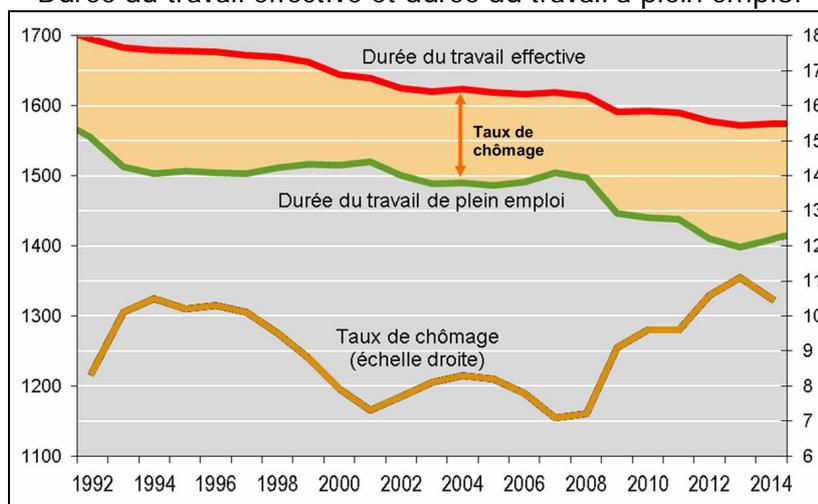
³ 14 pays : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

(181 millions en emploi et 21 millions au chômage). A partir de ces données officielles, on peut ainsi calculer la « durée du travail de plein emploi » qui serait donc de 1409 heures par an.

En répartissant de cette manière le volume de travail entre tous les candidats à l'emploi, on réduirait le taux de chômage à zéro. L'écart relatif entre la durée du travail de plein emploi et la durée effective est en effet égal au taux de chômage, en l'occurrence de 10,5 % = (1575-1409)/1575 (voir graphique 1 et annexe 1).

Pour supprimer le chômage en Europe, ce calcul montre qu'il faudrait donc réduire la durée du travail d'environ 10 %. Comme la durée moyenne équivaut à environ 39 heures, il faudrait donc passer aux 35 heures.

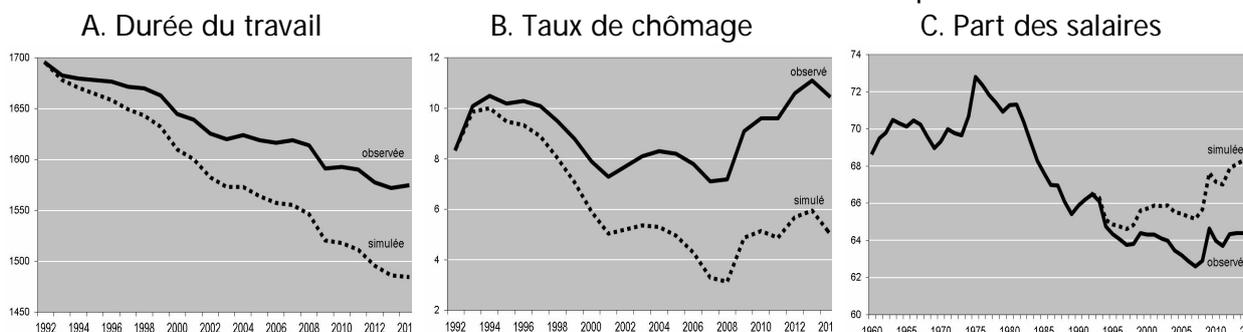
Graphique 1
Durée du travail effective et durée du travail à plein emploi



Un scénario alternatif

Ce scénario repose sur une hypothèse de baisse plus rapide de la durée du travail que celle observée en Europe : au lieu de baisser en moyenne de 0,33 % par an, elle aurait baissé de 0,6 % par an, avec les mêmes inflexions conjoncturelles que la durée observée. En 2014, la durée du travail serait alors inférieure de 5,7 % à son niveau observé (voir graphique 2.A). Cette baisse simulée ne franchit donc qu'une partie du chemin vers la durée du travail de plein emploi. Elle permet néanmoins de réduire de manière significative le taux de chômage qui serait resté inférieur à 6 % depuis le début des années 2000 (voir graphique 2.B).

Graphique 2
Réduction de la durée du travail : un scénario européen



Ce scénario n'est pas neutre en ce qui concerne la répartition des revenus. Si la réduction supplémentaire de la durée du travail n'est pas « compensée » par une baisse du salaire, la part des salaires doit logiquement augmenter. Mais cette augmentation ne fait que rattraper une partie du recul enregistré depuis le début des années 1980 (voir graphique 2.C).

La mise en cause des hypothèses

L'exercice qui vient d'être présenté repose sur l'hypothèse implicite selon laquelle trois grandeurs sont données : le volume de travail, la population active, et la productivité du travail. Elles suscitent *a priori* de nombreuses objections qui ont été portées notamment par les économistes néo-libéraux opposés par principe à une politique de réduction du temps de travail.

Considérer le volume de travail comme donné serait un raisonnement « malthusien ». Mais, en pratique, il n'a augmenté que de 6,2 % entre 1992 et 2014, soit de 0,3 % par an. En France, il a légèrement progressé entre 1997 et 2002, contrairement aux prédictions des détracteurs de la RTT.

Ce constat peut s'interpréter en remarquant que le taux de croissance du volume de travail est la différence entre le taux de croissance du PIB et celui de la productivité horaire du travail (voir annexe 2). Or, il se trouve que sur longue période, le PIB et la productivité horaire tendent à augmenter au même taux, de telle sorte que le volume de travail tend à rester constant, ou à augmenter très modérément.

La deuxième objection est recevable : la population inactive n'est pas inerte. Elle peut par exemple augmenter quand le marché du travail va mieux : des personnes vont en effet essayer de trouver un emploi, alors qu'elles y renoncent quand le taux de chômage augmente. C'est ce que les économistes appellent « effet de flexion » (voir annexe 3). Il faudrait donc, en toute rigueur, modifier le modèle. La prise en compte de cet « effet de flexion » réduirait à court terme l'impact de la réduction du temps de travail, mais cet effet s'estomperait par construction à moyen terme.

La troisième objection (la productivité du travail est donnée) se combine avec la première, et s'appuie sur deux raisonnements. La réduction de la durée du travail sans perte de salaire ferait monter le « coût du travail » et aurait, via cette perte de compétitivité, un impact négatif sur le niveau d'activité et donc sur l'emploi. Ou bien, des gains de productivité réduiraient l'effet sur l'emploi.

Un choix de société, une question politique

Ces deux dernières objections permettent de souligner que l'exercice présenté ne relève pas de l'économie « pure » mais pose des questions politiques. L'argument de la compétitivité suppose implicitement que l'on ne touche pas à la partie du profit qui va aux dividendes. Or, celle-ci est précisément la contrepartie d'une baisse de la durée du travail insuffisante, et donc du chômage. Vouloir baisser ce dernier sans remettre en cause la ponction actionnariale n'est donc pas cohérent. La création d'emplois par réduction du temps de travail, et sans perte de

salaires, augmente évidemment la masse salariale ; mais celle-ci peut être parfaitement compensée par une baisse des dividendes distribués aux actionnaires⁴.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que la création d'emplois par réduction du temps de travail « s'auto-finance » en partie. Sans même parler de ses effets sociaux et individuels sur le bien-être, le chômage n'est pas gratuit. Aux allocations chômage, il faudrait ajouter les effets indirects, notamment en matière de santé publique. Résorber le chômage réduit donc son coût dans une proportion qui va d'un tiers à la moitié d'un salaire dans le cas français. Il serait donc possible de réduire les cotisations à mesure que les emplois créés réduisent les sommes consacrées à l'indemnisation du chômage, et l'augmentation de la part des salaires en serait réduite d'autant.

Quant à l'argument sur la productivité, il est exact : si la baisse de la durée du travail est compensée par une intensification du travail, alors il est vrai que l'effet sur l'emploi en est réduit d'autant. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé durant le passage aux 35 heures en France : une partie de l'effet de la réduction du temps de travail a été gommée par diverses formes d'intensification du travail. De cette expérience grandeur nature, on peut tirer en conclusion quelques leçons de portée générale.

Les principes d'une bonne RTT

- ♦ Maintien du salaire mensuel : la RTT n'est pas un partage du travail à masse salariale inchangée.
- ♦ La RTT doit se faire « avec embauches compensatoires » proportionnelles afin d'éviter toute intensification du travail : 10 % de baisse du temps de travail = 10 % d'emplois en plus (et même 11,1 % en raison des lois de l'arithmétique !).
- ♦ La RTT doit être l'occasion d'une résorption du travail à temps partiel subi.
- ♦ La RTT doit s'accompagner de formes de mutualisation des emplois dans les petites entreprises

Mais la condition de réussite la plus importante est le contrôle des salariés sur la mise en oeuvre de la mesure. Ce contrôle doit porter sur deux points essentiels : le premier est la réalité des créations d'emplois, le second sur les modalités concrètes de la RTT. Ce sont les travailleurs qui doivent décider collectivement de la meilleure manière de combiner les formes possibles de réduction du temps de travail, de manière à prendre en compte les aspirations différenciées des salariés : réduction quotidienne (tant d'heures par jour), hebdomadaire (par exemple 4 jours), annuelle (journées RTT) ou pluriannuelle (année sabbatique).

Une forme de ce contrôle pourrait être le suivant : dans la mesure où les dépenses de chômage diminueraient avec les créations d'emplois, des baisses de cotisations sociales pourraient être accordées. Mais celles-ci seraient soumises à la validation par les salariés au regard de quatre critères : la réalité des créations d'emplois, leur caractère décent, le maintien des salaires et une politique de réduction des versements de dividendes.

⁴ pour une démonstration plus détaillée, voir Michel Husson, « Soixante ans d'emploi », 2009, <http://goo.gl/Q6UypF>; ou : Michel Husson, « Unemployment, working time and financialisation: the French case », *Cambridge Journal of Economics*, vol.39 n°3, 2015, <https://goo.gl/zB27lo>

Annexes

1. durée du travail de plein emploi et taux de chômage

Soit N l'emploi, VOL le nombre total d'heures de travail, CHO le chômage et POPAC la population active. La durée du travail moyenne se calcule selon : $DAT=VOL/N$

La durée du travail de plein emplois se calcule selon : $DATPE=VOL/POPAC$

Mais si l'on tient compte du fait que $POPAC=N+CHO$, le ratio $DATPE/DAT$ peut s'écrire :

$DATPE/DAT=N/POPAC=1-TCHO$ avec $TCHO=CHO/POPAC$

Il vient donc :

$TCHO=(DAT-DATPE)/DAT$

2. PIB et productivité horaire

Cette dernière (PRODH) se calcule en effet en rapportant le PIB au nombre d'heures travaillées (VOL). On a donc $PRODH=PIB/VOL$. Il est alors facile d'en déduire que : $VOL=PIB/PRODH$, soit en notant tx les taux de croissance : $txVOL=txPIB-txPRODH$.

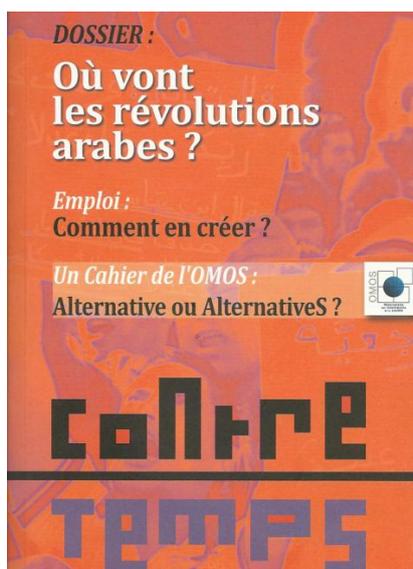
3. l'effet de flexion

La population active (POPAC) est par définition la somme de l'emploi (N) et du chômage (CHO). En variations (Δ), on a donc bien $\Delta CHO=\Delta POPAC-\Delta N$.

Mais si l'augmentation de l'emploi ($\Delta N=10$) induit une augmentation de la population active (par exemple $\Delta POPAC=5$), alors la baisse du chômage (ΔCHO) est de 5, donc inférieure aux créations d'emplois.

[La réduction du temps de travail : un combat central et d'actualité](#)

Michel Husson et Stéphanie Treillet*, *ContreTemps* n°20, 2014



« La journée de travail n'est pas une grandeur constante, mais une grandeur variable. Une de ses parties est bien déterminée par le temps de travail qu'exige la reproduction continue de l'ouvrier lui-même, mais sa grandeur varie suivant la longueur ou la durée de surtravail. La journée de travail est donc déterminable mais, par elle-même, elle est indéterminée (...) Le capitaliste soutient son droit comme acheteur quand il cherche à prolonger cette journée aussi longtemps que possible (...) d'autre part, le travailleur soutient son droit comme vendeur quand il veut restreindre la journée de travail (...) il y a donc ici une antinomie, droit contre droit (...) entre deux droits égaux qui décide ? La force. Voilà pourquoi la réglementation de la journée de travail se présente dans l'histoire de la production comme une lutte séculaire pour les limites de la journée de travail »

Karl Marx, *Le Capital*, livre 1er, tome I.

* Michel Husson et Stéphanie Treillet sont économistes, membres du Conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic.

La question de la réduction du temps de travail (RTT) est centrale dans l'histoire de l'exploitation de la force de travail par le capital et de la résistance des salariés. Aujourd'hui, le patronat s'y trompe pas et en fait une bataille centrale, comme l'a montré la tribune de Denis Kessler dans *le Monde* en octobre 2012⁵. Le Medef n'a de cesse de revenir sur les lois Aubry (malgré leurs limites) et plus encore, de parvenir à l'abandon de toute référence à une durée collective et légale du travail. L'Accord national interprofessionnel, ANI, transcrit dans la loi par la majorité gouvernementale, lui en ouvre la possibilité avec les accords de compétitivité.

Or si la RTT est une bataille historique du mouvement ouvrier, et a constitué une revendication phare de la gauche et du mouvement syndical pendant une bonne partie du 20^e siècle⁶, cette bataille marque le pas aujourd'hui ; nous avons collectivement du mal à la porter à une échelle de masse, à reprendre l'offensive sur cette question, et même à riposter à l'offensive patronale. En cause, une bataille non menée par la gauche et une partie du mouvement syndical à l'époque des lois Aubry, et le bilan négatif tiré par une partie significative du salariat des modalités de leur application (augmentation de la flexibilité, absence d'embauches correspondantes). L'impression qu'une vraie RTT nécessiterait un rapport de force aujourd'hui hors de portée (alors que le chômage continue à augmenter et que les plans de licenciement se multiplient, semblant condamner les luttes pour l'emploi à rester défensives) nourrit un sentiment d'impuissance. S'y ajoutent les effets du matraquage idéologique, y compris à l'intérieur d'une partie de la gauche, selon lequel il faudrait choisir entre l'emploi et les salaires, le partage actuel de la valeur ajoutée constituant une ligne infranchissable. Il est donc essentiel de trouver les moyens de surmonter cette situation et de reprendre le combat, y compris idéologique, sur le terrain de la RTT.

La RTT : pour un nouveau (et véritable) plein-emploi

Contrairement aux idées largement véhiculées, un véritable plein-emploi est possible. Mais il suppose un affrontement avec le patronat.

La RTT est d'abord une question de répartition des gains de productivité.

Rien ne serait plus faux que de dire que des gains de productivité très élevés seraient la cause du chômage. C'est pourtant une idée répandue, notamment chez ceux qui soutiennent la thèse de la « fin du travail » : la productivité augmenterait si vite que l'horizon du plein-emploi s'éloignerait constamment. Il faudrait remplacer le droit à l'emploi par le droit à un revenu universel, ce qui constituerait une renonciation au combat et une dangereuse illusion (particulièrement dangereuse pour les femmes)⁷.

Mais les choses ne fonctionnent pas ainsi, et il suffit pour s'en convaincre de comparer deux périodes : celle que l'on appelle les « Trente glorieuses » (1945-1975) avec un faible taux de chômage (de l'ordre de 2 %) et la phase néolibérale ouverte au milieu des années 1980, caractérisée par un taux de chômage élevé (de l'ordre de 10 %). Or, la première a connu des

⁵ Denis Kessler, « [Après quinze années d'espérances déçues, il est temps d'abolir les 35 heures](#) », *Le Monde*, 31 Octobre 2012, ; voir aussi : [Fondation Copernic](#), « La réduction du temps de travail : plus que jamais d'actualité », Novembre 2012.

⁶ Manifestation de 1886 à Chicago, à l'origine du 1^{er} mai, grèves de juin 1936 en France...

⁷ Voir Michel Husson, « [Fin du travail et revenu universel](#) », *Critique communiste* n°176, Juillet 2005, ; Jean-Marie Harribey, « [Un revenu d'existence monétaire et d'inexistence sociale ?](#) », Janvier 2002, ; Anne Eydoux et Rachel Silvera, « [De l'allocation universelle au salaire maternel, il n'y a qu'un pas à ne pas franchir](#) », *Le bel avenir du contrat de travail*, Syros, 2000.

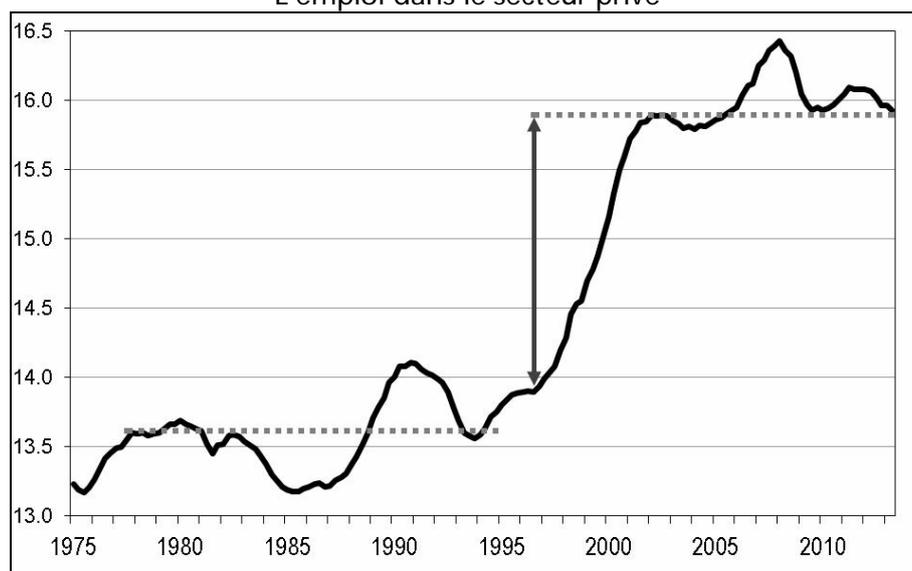
taux de croissance très élevés de la productivité du travail (de l'ordre de 5 %) qui ont ensuite très nettement ralenti pour se situer autour de 1 ou 2 %. Autrement dit, c'est quand les gains de productivité ralentissent que le taux de chômage explose.

Ce paradoxe disparaît si on se rappelle que l'emploi ne dépend pas seulement du niveau de production et de la productivité du travail, mais aussi de la durée du travail. A moyen terme, et c'est vrai sur ces deux grandes périodes, la productivité du travail augmente à peu près au même rythme que la production, si bien que les créations nettes d'emploi dépendent essentiellement de la réduction du temps de travail⁸.

On peut illustrer ce processus en élargissant le champ et en raisonnant sur l'ensemble du XX^{ème} siècle : sur cette période, la productivité horaire du travail a été multipliée par 13,6⁹. Comment se sont répartis ces gains de productivité ? En élévation du niveau de vie moyen (le PIB a été multiplié par 9,7) et en réduction de la durée du travail, qui a baissé de 44 %. L'emploi, quant à lui, n'a augmenté que de 26 % et le nombre total d'heures travaillées a baissé de 30 %. Bref, nous travaillons à mi-temps par rapport à nos arrière-grands-parents et si tel n'avait pas été le cas, le chômage aurait atteint des niveaux insurmontables. Cela ne s'est pas fait « naturellement » : ce sont les luttes sociales qui ont assuré cette redistribution des gains de productivité sous forme de baisse du temps de travail et pas seulement d'augmentations de salaires. L'histoire des luttes sociales a été scandée par les combats sur le temps de travail.

Un second exemple est donné par l'expérience des 35 heures en France. Elle s'est faite dans des conditions socialement insatisfaisantes, mais il serait absurde de la rejeter comme « anti-économique ». En effet, sur les deux dernières décennies, tous les emplois nets créés dans le secteur privé l'ont été lors du passage aux 35 heures. Cette affirmation à contre-courant des idées reçues est pourtant une évidence si l'on observe la courbe de l'emploi privé (graphique 1).

Graphique 1
L'emploi dans le secteur privé



En millions. Source : Dares

⁸ Voir Michel Husson, « [Soixante ans d'emploi](#) », dans *La France du travail*, L'Atelier/l'res, 2009.

⁹ Source : [séries longues macroéconomiques](#) de Pierre Villa, Insee.

Au cours des deux décennies avant le passage aux 35 heures, les bonnes et mauvaises années de conjoncture se compensent et l'emploi est à peu près au même niveau en 1997 qu'en 1978. Entre 1997 et 2002, il franchit une spectaculaire marche d'escalier : près de deux millions d'emplois sont créés. Puis l'emploi plafonne, repart un peu et rechute avec la crise. Résultat : au 2ème trimestre 2013, il y avait 15,93 millions d'emplois dans le secteur privé, contre 15,90 millions au 2ème trimestre 2002. Onze ans de perdus pour l'emploi !

Temps partiel ou RTT collective : deux modèles opposés.

Depuis trente ans, à l'exception de cette parenthèse, le partage du travail se fait de façon libérale et inégalitaire, sous la forme principalement du temps partiel, surtout imposé, principalement aux femmes. Rappelons qu'en France, les femmes sont entrées dans le salariat à temps plein. Le temps partiel n'y a jamais été un sas d'accès à l'emploi, comme dans certains pays d'Europe du Nord. Quasi-inexistant avant le début des années 1980, il s'est étendu comme conséquence directe des politiques publiques (principalement des exonérations de cotisations sociales patronales). Aujourd'hui 30 % des femmes salariées sont à temps partiel, très majoritairement subi, et les emplois à temps partiel sont à 80 % occupés par des femmes : dans certains secteurs (grande distribution, restauration, nettoyage), les emplois créés ne le sont qu'à temps partiel, et assortis d'une grande flexibilité des horaires et de très faibles salaires. Qui dit temps partiel dit en effet salaire partiel (alors qu'une grande partie de ces emplois sont déjà au SMIC) et retraite partielle. L'extension du temps partiel contribue également au renforcement de la division sexuelle du travail, comme on le verra.

La question n'est donc pas tant de savoir si la durée du travail baisse, mais comment elle baisse. Il peut s'agir d'une réduction généralisée, avec maintien ou non du salaire mensuel et embauches compensatoires ou non, d'une réduction ciblée (précarité et temps partiel) ou radicale (le chômage). La RTT, collective et imposée par la loi, est bien une alternative à l'extension du temps partiel. Les deux sont fondamentalement contradictoires¹⁰.

Pour une autre répartition des revenus

Il existe un lien étroit entre la réduction du temps de travail et la répartition des revenus. Les effets de ses différentes modalités sur la répartition des richesses ne sont évidemment pas les mêmes. Or le passage aux 35 heures s'est fait à part des salaires inchangée, contrairement aux plaintes du patronat qui lui impute une augmentation du fameux coût salarial. Ce résultat a été obtenu de deux manières : par des allègements de cotisations sociales et par l'intensification du travail qui a réduit le potentiel en emploi de la mesure.

Autrement dit, les gains de productivité n'ont pas cessé d'être captés par le patronat qui a maintenu, voire augmenté ses marges de profit. Et celles-ci n'ont pas été utilisées pour investir plus, mais pour distribuer de plus en plus de dividendes. En 2012, un salarié travaillait en moyenne 26 jours par an pour les actionnaires, au lieu de 9 jours en 1980. Autrement dit, ce qui ne va pas aux salariés sous forme d'augmentations de salaires ou de créations d'emplois par réduction du temps de travail est directement capté par les actionnaires. C'est pourquoi la montée et l'incrustation du chômage de masse, d'un côté, et la progression de cette captation

¹⁰ C'est la raison pour laquelle il faut prendre garde à ne pas parler de « partage du travail », expression qui renvoie à l'idée que les salariés ayant un emploi devraient sacrifier une partie de leur revenu pour lutter contre le chômage, sans toucher aux profits.

actionnariale (un bon indicateur de financiarisation) de l'autre, sont les deux faces d'une même « médaille ». C'est pourquoi aussi toute proposition visant à faire reculer le chômage sans toucher à la répartition des revenus est un leurre. La crise est ici un révélateur de la violence des relations sociales : alors que les salariés sont licenciés, que les embauches ne se font à 90 % en CDD de moins d'un mois, la progression des dividendes, interrompue en 2010 au plus fort de la crise, a repris sa progression de plus belle.

Pour un véritable plein-emploi

Notre projet se distingue du « plein-emploi » à la sauce néolibérale ou social-libérale¹¹, compatible avec un faible niveau d'inflation, coexistant avec un certain volant de chômage (appelé dans les théories dominantes « chômage d'équilibre ! ») ; c'est le fameux NAIRU (« *taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation* »). En réalité, il s'agit bien d'une armée de réserve industrielle, qui aujourd'hui prend la forme non seulement du chômage au sens strict, mais aussi du volant de chômage : petits boulots, emplois précaires, etc. Cette conception du « plein-emploi » est à l'origine des politiques dites de *workfare*, visant à obliger les chômeurs à accepter n'importe quel emploi dans n'importe quelles conditions et à n'importe quel prix (politiques dites d'« activation des dépenses passives »). Il est important de bien se démarquer de cette conception du « plein-emploi » pour éviter tout malentendu et créer les conditions d'une alliance entre chômeur/ses, précaires et salarié-es.

Comme on l'a montré, les lois Aubry ont créé des emplois pérennes, mais presque plus personne, en tout cas au PS, ne défend ce bilan. L'une des raisons en est que les modalités adoptées à l'époque ont dégradé les conditions d'existence de larges couches du salariat. Le point crucial est que les allègements de cotisations n'ont en fin de compte été assortis d'aucune condition d'embauches compensatoires. La loi Robien, certes facultative, disait 10 % de RTT = 10 % d'embauches ; la loi Aubry 1 ne demandait plus que 6 %, et la loi Aubry 2 rien du tout. Les détracteurs de la RTT parlent d'arithmétique simpliste, mais il est facile de montrer que l'arithmétique a fonctionné et que les patrons savent manier la calculette. Passer de 100 salariés à 39 heures (soit 3900 heures) à 106 salariés à 35 heures (soit 3710 heures), cela revient à faire baisser le nombre d'heures total de 5,1 %. Pour ne pas avoir à embaucher plus, il « suffit » d'intensifier le travail pour augmenter la productivité horaire. Or, c'est exactement ce qui s'est passé : la productivité horaire a augmenté de 5,1 %. Mais, dans la mesure où il y avait maintien du salaire mensuel, la masse salariale devait quand même augmenter : la contrepartie a été un relatif gel des salaires et les fameux allègements de cotisations.

Le diable est souvent dans les détails, et on pourrait citer d'autres modalités qui ont réduit l'impact des 35 heures sur l'emploi, en particulier la non-extension aux petites entreprises et la non-limitation du recours aux heures supplémentaires. On sait que la droite revenue au pouvoir, faute de défaire les 35 heures malgré tout considérées comme un acquis, s'est engouffrée dans cette brèche pour contourner la notion même de durée légale du travail.

Ce décryptage permet en creux de mieux définir les conditions essentielles pour qu'une réduction du temps de travail atteigne son plein potentiel. Il faut évidemment qu'il y ait maintien du salaire mensuel mais aussi création d'emplois à proportion de la baisse du temps de travail. De telles modalités conduiraient évidemment à augmenter la masse salariale. Sa

¹¹ Jean Pisani-Ferry, [Plein-emploi](#), Rapport du Conseil d'Analyse Economique, 2001 ; Stratégie européenne de l'emploi à partir de 2000.

contrepartie ne devrait pas être de nouvelles baisses de « charges » qui auraient pour effet d'asphyxier un peu plus le budget de la Sécurité sociale mais une réduction symétrique du coût du capital, qu'il s'agisse de distribution de dividendes ou de charges d'intérêt. Cela suppose une forme de réaffectation globale des profits selon deux axes : d'une part, entre les secteurs très capitalistiques et les secteurs à fort contenu en main-d'œuvre et, d'autre part, entre les grandes entreprises et les PME.

La RTT : une perspective d'émancipation

Réduire le temps de travail contraint ouvre des perspectives d'émancipation humaine et sociale dans plusieurs dimensions.

Dans le travail et du travail

La possibilité de s'émanciper *du* travail contraint ne peut pas être dissociée de la possibilité de faire reculer l'exploitation *dans* le travail contraint. C'est le sens de la phrase de Simone Weil : « Nul n'accepterait d'être esclave deux heures ; l'esclavage, pour être accepté, doit durer assez chaque jour pour briser quelque chose dans l'homme »¹². C'est aussi la pression du chômage qui garantit au patronat les conditions d'une intensification apparaissant comme impossible à remettre en cause. A l'opposé, une vraie réduction du temps de travail qui serait assortie de toutes les conditions nécessaires ne peut se faire que sous le contrôle des salariés dont la tâche serait, outre de vérifier la réalité des créations d'emploi, de dresser un plan d'embauches qui ne serait pas forcément le simple décalque de la structure initiale des postes de travail mais tiendrait compte des besoins effectifs, de la pénibilité relative, et de la nécessité de résorber les emplois précaires.

Féministe, pour une remise en cause des rôles sociaux sexués.

Le temps partiel renforce les normes de partage inégalitaire des tâches domestiques et parentales, et le regard social du salaire des femmes comme salaire d'appoint. Des études sociologiques montrent que le passage à temps partiel des femmes fait reculer la (faible) participation des hommes à ces tâches dans le ménage¹³. Même « choisi », comme dans la fonction publique, le temps partiel reste un choix contraint (insuffisance des structures d'accueil des jeunes enfants, culpabilisation des mères). Les aspirations auxquelles il répond éventuellement (envie de souffler, d'avoir d'autres activités, de passer plus de temps en famille...) pourraient et devraient être satisfaites par une réduction collective du temps de travail, pour toutes et tous, et sans perte de salaire !

A l'opposé, si une RTT collective constitue une condition pour la remise en cause des rôles sociaux et du partage des tâches sexués (et également pour une participation politique plus grande de toutes et tous), elle n'en constitue évidemment pas une garantie. Les habitudes et les représentations sociales ne disparaissent pas automatiquement : l'expérience des 35h, dans les cas où les salarié-es disposent réellement d'un temps libéré, a montré une utilisation sexuée de celui-ci (aux hommes les loisirs ou les tâches parentales éducatives ou ludiques, aux femmes davantage de temps pour assumer les tâches domestiques ou parentales matérielles).¹⁴ Un bouleversement passe donc par une remise en cause de l'éducation sexiste,

¹² Simone Weil, [La condition ouvrière](#), 1937.

¹³ Danièle Kergoat, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Paris, La Documentation française, 1984.

¹⁴ De ce point de vue, l'organisation de la RTT (hebdomadaire, journalière...) a une importance : la semaine de quatre jours marquerait une véritable rupture, mais les tâches domestiques et parentales se répètent tous les jours...

par le développement de services publics, etc. Mais une RTT égalitaire, assortie de l'interdiction du temps partiel imposé, n'en est pas moins une condition indispensable.

Ecologiste, pour un nouveau mode de développement non productiviste

Contrairement à ce qu'affirment certains (notamment dans les courants de la décroissance), parler de répartition des gains de productivité ne revient pas à aller dans le sens du productivisme, mais au contraire à rompre avec lui¹⁵. Pour deux raisons :

Les gains de productivité du travail ne doivent pas être systématiquement confondus avec l'augmentation de l'intensité du travail. Historiquement, les premiers, permis notamment par les innovations technologiques, ont vocation à libérer l'être humain de l'effort, tandis que la seconde constitue au contraire un alourdissement de l'effort au travail, assimilable à une augmentation de sa durée. C'est la logique du capital qui fait que d'une part les deux sont souvent imbriqués dans la pratique (une innovation technologique s'accompagnant souvent d'une réorganisation du travail passant par son intensification), et que d'autre part le progrès technique aboutit à augmenter la plus-value et non à libérer les êtres humains du travail, comme il le ferait s'il aboutissait à une réduction du temps de travail.

A côté de cet enjeu politique, il y a aussi un enjeu théorique : le rappel du fait que le travail humain est la seule source de création de valeur et l'exploitation de la force de travail la seule source du profit capitaliste (le patronat ne s'y trompe d'ailleurs pas dans sa campagne pour allonger le temps de travail). Ni le capital, ni la nature en tant que tels ne sont créateurs de valeur, comme l'avancent l'économie dominante et certains courants de l'écologie profonde.

La RTT constitue le moyen de créer massivement des emplois et de satisfaire les besoins sociaux sans forcément en passer par davantage de croissance du PIB¹⁶. Dans tous les cas elle constitue une condition pour commencer à contrôler les biens et services dont la croissance apparaît nécessaire (les crèches, les écoles, les hôpitaux, les logements sociaux, les transports en commun, les énergies renouvelables...) et ceux qu'il faudrait faire décroître (la publicité, les emballages, les armes...) donc le contenu qualitatif de la croissance. Elle est donc un axe central du combat pour l'émancipation, dans ses différentes dimensions.

¹⁵ Cf. Jean-Marie Harribey, « [L'enjeu de la RTT : transformer les rapports sociaux et le sens du progrès](#) ».

¹⁶ Cf. Attac, « [Baisser le temps de travail et répondre aux besoins sociaux et écologiques](#) », *LeMonde.fr*, 17 Janvier 2012.