

Et si on réessayait la réduction collective du temps de travail ?

Par Frédéric Tihon – Form'action André Renard

La crise économique énumère tous les jours son chapelet d'entreprises en difficultés et les « solutions » pour en sortir. Pour réduire les coûts, il s'agit souvent de réduire la masse salariale. Donc de réduire les effectifs. En essayant, promet-on, de ne pas procéder à des licenciements secs. C'est-à-dire en ne mettant pas fin unilatéralement à l'exécution du contrat de travail. Il s'agit donc de voir comment réduire le nombre de travailleurs sans licencier. Sans passer pour le « grand méchant loup ».



Et si on réessayait la réduction collective du temps de travail ?

On cherche donc des solutions vers le départ en préretraite des plus âgés qui trouvent par là un moyen de mettre un terme plus rapidement à leur carrière. On cherche aussi des solutions auprès de travailleurs qui pourraient, moyennant l'octroi d'une prime de départ, faire part de leur désir de quitter leur emploi. Bref, on « dégraisse » sans faire trop de « casse sociale ». Mais le nombre de travailleurs diminue quand même, qu'on le veuille ou non. Et cela a évidemment des conséquences en

cascade. Notamment sur les finances publiques et sur les systèmes de financement de la solidarité : un travailleur avec un revenu paie des impôts et cotise à la caisse de solidarité collective, tandis qu'un chômeur paie moins d'impôt et reçoit une allocation de chômage de la sécurité sociale.

Les solutions « du moindre mal » aux restructurations

La mise en chômage économique a aussi été largement utilisée. Dans de nombreuses entreprises, les ouvriers y ont eu droit : ils étaient mis en chômage économique, le temps des difficultés. Pour la plupart, des mois plus tard, ils y sont toujours. Même si, ça et là, on entend que l'activité reprend, comme c'est le cas par exemple chez ArcelorMittal à Marchin où deux lignes d'électrozingage vont être remises temporairement en fonctionnement pour assurer une commande inattendue¹.

Le niveau du chômage économique a ainsi atteint des proportions importantes (250.000 travailleurs concernés en mai dernier²). Problème : il n'était permis que pour les travailleurs sous statut ouvrier et interdit pour les employés. Ce qui induisait une forme d'inégalité de traitement entre les deux statuts : les ouvriers étaient mis sur la touche, mais avec l'espoir de recommencer le travail quand la situation économique s'améliorerait tandis que les employés restaient en place, mais risquant le licenciement puisqu'ils ne

bénéficiaient pas des mêmes « facilités » de flexibilité.

Le niveau du chômage économique a ainsi atteint des proportions importantes (250.000 travailleurs concernés en mai dernier).

Face à l'ampleur de la crise, il a aussi fallu innover et sortir des négociations classiques d'une « restructuration ». Parce que les pouvoirs publics ne voulaient (et ne pouvaient) pas se retrouver avec une marée de nouveaux chômeurs. Parce que les employeurs, accusés d'être les responsables de la crise d'origine financière, ne pouvaient pas licencier à tour de bras et parce qu'ils voulaient être en « ordre de marche » quand la reprise se ferait sentir. Parce que les syndicats ont exigé que les travailleurs ne paient pas deux fois la crise : une fois via les mesures coûteuses de soutien prises par le gouvernement en vue de sauver les grandes banques belges, puis une autre fois lorsqu'ils seraient licenciés quand la crise financière deviendrait économique et toucherait tous les secteurs.

Les mesures anti-crise du gouvernement Van Rompuy (CD&V)

De nombreuses entreprises ont ainsi conclu un accord social de crédit-temps à 4/5^e ou de réduction collective du temps de travail.

...

Ça a été le cas, par exemple, chez Caterpillar à Gosselies³ et chez Volvo Cars à Gand⁴ où, moyennant une promesse de non-licenciement, les employés ont accepté de travailler moins. Et donc de gagner moins.

Puis, alors que patronat et syndicats n'étaient pas parvenus à s'entendre sur une forme de chômage économique pour les employés, le gouvernement fédéral a pris trois mesures anti-crise. Des mesures dont l'objectif était toujours le même : éviter les licenciements secs. Ces trois mesures étaient⁵ :

- **une adaptation temporaire du temps de travail de crise** : une forme de réduction collective du temps de travail (d'un cinquième ou d'un quart) qui s'applique à l'ensemble ou à une catégorie spécifique des travailleurs d'une entreprise, après négociation avec la délégation syndicale. Et qui offre, à l'employeur, une baisse de cotisations patronales à la sécurité sociale.
- **une réduction individuelle et temporaire des prestations** : un crédit-temps adapté à la crise.
- **une suspension de l'exécution du contrat de travail** : une forme de chômage économique pour les employés.

Des mesures applicables, après parution au Moniteur. Chose faite à la fin du mois de juin. Pour une entrée en application dès le 1^{er} juillet. Il est donc bien trop tôt pour en faire un bilan. D'autant que nous sommes en calendrier estival.

La réduction collective du temps de travail comme une réponse à la lutte contre le chômage doit être mise en avant.

Et la réduction collective du temps de travail (RTT) ?

Il n'empêche. La question de la réduction collective du temps de travail est de retour. Et c'est une bonne chose. Même si, dans le contexte de crise, elle est utilisée dans un cadre défensif. C'est-à-dire en vue de protéger l'emploi existant contre des licenciements massifs.

Le volet offensif, celui qui positionne la réduction collective du temps de travail comme une réponse à la lutte contre le chômage, il faudra aussi le remettre en avant. Parce qu'elle est un vecteur important de création d'emplois. Et aussi parce qu'elle s'inscrit dans l'évolution sociale. Dans le progrès social. C'est que depuis toujours les travailleurs ont revendiqué une diminution de leur temps de travail. Que ce soit sur l'ensemble de la carrière (via l'obligation scolaire notamment), sur l'année (via les congés annuels), sur la semaine (le congé du dimanche, puis du samedi) ou sur la journée de travail⁶.

On en est à nouveau conscients dans les QG syndicaux où l'on se plaît à rappeler, en cette période de crise, que la (vienne) revendication d'une réduction collective du temps de travail doit aussi être vue comme un outil de redistribution des richesses produites et de lutte contre le chômage. Que la réduction du temps de travail s'inscrit dans une perspective d'amélioration du bien-être ainsi que dans une logique de partage des gains de productivité.

Dans sa campagne « Le capitalisme nuit gravement à la santé »⁷, la FGTB wallonne repositionne d'ailleurs la réduction collective du temps de travail comme une de ses revendications phares⁸. Rappelant que pour être porteuse d'emplois, elle doit être massive (au moins 10% du temps de travail), sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. La FGTB wallonne estime aussi que cette mise en œuvre doit intervenir au plan européen par l'adoption d'une législation harmonisée et cohérente sur une

réduction linéaire du temps de travail par l'ensemble des États de l'Union européenne. Et l'action « Parachute rouge »⁹ de la FGTB fédérale est de la même veine.

La réduction du temps de travail s'inscrit dans une perspective d'amélioration du bien-être ainsi que dans une logique de partage des gains de productivité.

La RTT, une utopie ? Pas plus que les vacances annuelles et la journée des 8 heures !

Sur cette question de la réduction collective du temps de travail, la FGTB Métal Liège-Luxembourg a toujours été pionnière. C'est à son initiative qu'au milieu des années '90 la FGTB en avait fait son cheval de bataille, avec le slogan « 32 heures de travail en quatre jours par semaine, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire ». Elle avait aussi développé un modèle, via la Form'action André Renard, qui visait à démontrer qu'une telle réduction du temps de travail, encouragée par des abattements publics de charges sociales, pouvait être financièrement neutre pour les entreprises et intéressante pour les finances publiques¹⁰.

Face à la crise actuelle, la FGTB Métal Liège-Luxembourg revient aussi sur ce terrain¹¹, rappelant que depuis la prise de pouvoir du libéralisme, au début des années '80, la tendance à la réduction collective du temps de travail s'est arrêtée. Ce qui n'a pas empêché le temps de travail de continuer à baisser, mais dans une logique davantage individuelle et à la demande expresse des employeurs qui voyaient, à travers toutes les formules de temps partiel, un gain de flexibilité. Évidemment, qui dit « temps partiel » dit aussi « salaire partiel ».

...

Sans compter que le temps partiel est souvent imposé par l'employeur qui a besoin, par exemple, d'une caissière quatre heures par jour, et non « choisi » ou « souhaité » par le travailleur.

La logique individuelle (et contrainte) du travail à temps partiel s'est ainsi largement imposé : le travail à temps partiel représente aujourd'hui plus de 24% de l'ensemble des salariés, selon les dernières données de l'Institut national de statistiques (INS)¹². Au détriment d'une logique collective.

La RTT : un véritable enjeu de société pour les générations futures aussi

La crise économique d'aujourd'hui impose un virage : le libéralisme nous a conduits dans un mur. Il faut à présent en sortir. Et prendre d'autres options en redistribuant le fruit des richesses produites plus équitablement entre le travail et le capital. Une issue qui passe notamment par la réduction collective du temps de travail.

Et il ne s'agit pas d'une utopie. Pas plus que, par exemple, les vacances annuelles ou la journée de huit heures de travail. Ce n'est pas une utopie, non. Plutôt un enjeu de société. Un point d'affrontement majeur dans les rapports sociaux.

C'est ce que réexplique, dans son dernier ouvrage « Crise : la solution interdite »¹³, Pierre Larrourou, le « gourou » français de la réduction collective du temps de travail depuis plus de 15 ans et, tiens donc, la crise du milieu des années'90. Une lecture de vacances pour les plus courageux, assurément¹⁴.



¹ Voir 6com du 24/07 (http://www.6com.be/4/actu_article_rech.cfm?artID=81048)

² Voir La Libre, 26 juin 2009

³ Voir 6com du 27/04 (http://www.6com.be/4/actu_article_rech.cfm?artID=78969)

⁴ Voir 6com du 23/03 (http://www.6com.be/4/actu_article_rech.cfm?artID=77994)

⁵ Plus de précisions, in Syndicat n°10 : http://www.fgtb.be/PDF/fr/Syndicat/2009/dw090529/dw_synd.htm

⁶ Voir *A la recherche du temps gagné*, Frédéric Tihon, in Le Bulletin de la Fondation André Renard, n°209-210, 1995.

⁷ Voir le site dédié à cette campagne (<http://www.contre-attaque.be/>)

⁸ Voir la note qui lui est consacrée (<http://www.contre-attaque.be/index.php?p=concret2>)

⁹ Voir <http://www.fgtb.be/code/fr/fram018.htm>

¹⁰ Voir *Un enjeu de société*, José Verdin, in Le Bulletin de la Fondation André Renard, n°209-210, 1995.

¹¹ Voir Rouge Métal, n°27, mars 2009 (Voir <http://www.6com.be/donnees/rougemetal/027.pdf>)

¹² Voir http://www.statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#3

¹³ Pierre Larrourou, *Crise : la solution interdite*, Edition Desclée De Brouwer, Paris, mai 2009.

¹⁴ Pour les autres, le lien suivant permettra de réentendre (en 7min45) l'essentiel de l'argumentation de Pierre Larrourou : http://www.dailymotion.com/video/x973va_epatante-analyse-crise-la-solution_news