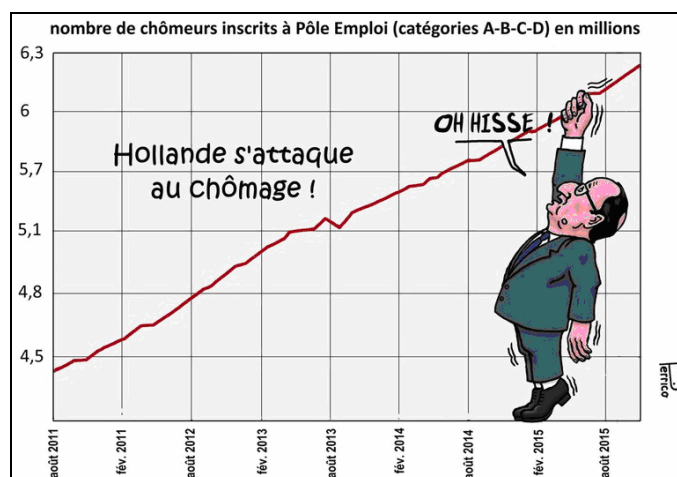


Le passage aux 32 heures a un potentiel
d'un peu plus de 2,5 millions d'emplois
Michel Husson, Hebdo L'Anticapitaliste n°379, 13 avril 2017

Entretien. Économiste membre du conseil scientifique d'ATTAC, Michel Husson revient la question de la réduction du temps de travail.

Tu expliques que le problème n'est pas de savoir si la durée du travail baisse mais comment elle baisse. Peux-tu préciser ?

Et pourtant elle baisse ! Si on répartit le nombre total d'heures travaillées sur l'ensemble de la population active (les personnes en emploi plus les chômeurs), on obtient ce que j'appelle « durée du travail de plein emploi », et elle baisse. Maintenant cette baisse n'est pas bien répartie : le temps partiel et le chômage, ce sont aussi de (mauvaises) façons de faire baisser la durée du travail. Imaginons pour simplifier une société où 70 % des salariéEs travaillent 40 heures par semaine, 20 % à 20 heures et où 10 % sont au chômage. La durée moyenne du travail calculée sur les seules personnes en emploi est d'un peu plus de 35 heures. Mais si le même nombre d'heures travaillées était réparti uniformément entre toutEs les candidatEs à l'emploi, alors la durée moyenne serait de 32 heures et le chômage aurait disparu. La validité du slogan « travailler moins pour travailler tous et toutes » repose sur ce calcul simple. Mais, évidemment, il ne s'agit pas de pure arithmétique, mais de choix de société, et donc de luttes sociales.



Le patronat, la droite, et à sa façon Macron se déchaînent contre les « 35 heures », alors que les entreprises en ont retiré des avantages importants (flexibilité, baisse supplémentaires des cotisations employeurs...). Pourquoi ces dénonciations répétées ?

Il y a un véritable déchaînement, y compris de la part d'économistes néolibéraux qui accusent de « négationnisme économique » tous ceux qui osent affirmer que les 35 heures ont créé des emplois. Pourtant, plus de deux millions ont été créés dans le secteur privé durant le passage aux 35 heures : un record ! Mais, d'un autre côté, tu as raison, il y eu des contreparties en faveur du patronat. Les salariéEs considèrent malgré tout les 35 heures comme un acquis sur lequel ils n'ont pas envie qu'on revienne, et le paradoxe est qu'en

pratique les patrons ne sont pas majoritairement demandeurs. La fureur de la droite et du Medef contre les 35 heures responsables de tous les maux de l'économie française renvoient à mon sens à des facteurs plus idéologiques et politiques : la loi, malgré tous ses accommodements, a été vécue comme une incursion insupportable dans la gestion de l'emploi et en fin de compte dans le droit de propriété. Il n'est donc pas surprenant que Macron propose lui aussi un détricotage des 35 heures, parce qu'il se définit comme un promoteur de l'initiative privée contre toutes les « rigidités ».

Quel impact sur l'emploi peut-on attendre d'un passage aux 32 heures ?

Arithmétiquement, le calcul à la louche est le suivant : 24 millions de salariéEs travaillent en moyenne 36 heures (temps plein et partiel mélangés). Le passage aux 32 heures a donc un potentiel de 11 % de créations d'emplois, soit un peu plus de 2,5 millions d'emplois. Bien sûr, les économistes officiels vont hurler en disant que cette règle de trois est absurde. Ils n'ont pas tort puisque la réalisation de ce potentiel dépend du rapport de forces. Mais ce qu'ils oublient de dire, c'est qu'il y a une question de répartition de la valeur créée. Sur longue période, la montée du chômage résulte de la captation des gains de productivité qui sont allés non pas à l'investissement mais aux actionnaires. Autrement dit, la montée du chômage et celle des dividendes sont les deux faces d'une même « médaille ». La condition de viabilité et de cohérence de la réduction du temps de travail est donc : moins de dividendes pour payer les salaires correspondant aux emplois créés.

Dans le livre sur la crise auquel tu as participé¹, sont énumérés les principes d'une bonne RTT. Peux-tu les développer ?

Pour renouer avec la perspective de réduction du temps de travail, il faut tirer les leçons des 35 heures. Dans ce livre, nous insistons sur les points suivants : maintien du salaire mensuel, obligation d'embauches compensatoires proportionnelles afin d'éviter toute intensification du travail, résorption du travail à temps partiel subi, mutualisation des emplois dans les petites entreprises.

Mais la condition essentielle est le contrôle des travailleurs sur la réalité des créations d'emplois et sur les modalités concrètes de la RTT. Ce sont aussi eux 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 salariéEs : réduction quotidienne (tant d'heures par jour), hebdomadaire (par exemple 4 jours), annuelle (journées RTT), ou pluriannuelle (année sabbatique).

Propos recueillis par Henri Wilno