



De quelques aspects et enjeux économiques des 32 h

Nasser MANSOURI-GUILANI



De quelques aspects et enjeux économiques des 32 h

Introduction

Le temps de travail se retrouve de nouveau au centre du débat social, économique et politique.

Profitant des difficultés croissantes dans le monde du travail, le patronat mène l'offensive contre les 35 h au travers des pratiques inadmissibles, à l'instar du référendum organisé chez Smart. Les choix et le discours ambigu du gouvernement favorisent le patronat dans cette offensive. Le patronat est également épaulé par la Droite.

Ainsi, après le rapport de l'Assemblée nationale de 2014 mettant en évidence les effets bénéfiques des 35 h, le Sénat, à majorité de droite, vient de publier un rapport qui contredit le rapport de l'Assemblée nationale. Pour sa part, Nicolas Sarkozy, tout comme les autres prétendants de droite à la présidence de la République, déclare clairement qu'il va anéantir les 35 h.

Pourtant, les voix se multiplient en faveur d'une nouvelle réduction du temps de travail, aussi bien dans la sphère politique que dans le mou-

vement social et parmi les experts, chercheurs et universitaires.

La campagne CGT pour l'instauration des 32 h s'inscrit dans ce mouvement de progrès pour une sortie de la crise dans l'intérêt des travailleurs.

Cette note a pour objectif d'examiner les aspects et enjeux économiques d'une nouvelle réduction du temps de travail et mettre en débat les conditions nécessaires de sa réussite.

I. LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EST UNE TENDANCE HISTORIQUE INDÉNIABLE DANS LES ÉCONOMIES MODERNES

Généralement, les progrès technologiques facilitent le processus de production et permettent de produire plus de bien et de services avec une même quantité de facteurs de production. C'est ce que les économistes appellent des gains de

productivité des facteurs de production. Sous la pression de l'idéologie libérale, la référence en la matière devient la productivité du travail, celle du capital étant totalement mise en sourdine, voire ignorée. C'est la raison pour laquelle il

importe de préciser, en parlant de productivité, qu'il s'agit de la productivité apparente du travail, ce qui signifie que celle du capital n'est pas prise en compte.

Les gains de productivité et le conflit capital-travail

Les gains de productivité peuvent être utilisés pour améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail, ou être captés plus ou moins par les détenteurs de capitaux.

Historiquement, on observe une tendance à la réduction du temps de travail (RTT). Cette tendance est indéniable dans les économies développées.

Cependant, il n'y a pas d'automatisme entre les gains de productivité et la RTT. Tout dépend des luttes sociales et de leur traduction dans les décisions politiques. Cela est surtout vrai dans une économie capitaliste caractérisée par le conflit permanent entre le travail et

le capital, entre les intérêts du capital et ceux du travail.

Ce rappel est important pour bien saisir les évolutions en cours en lien avec les technologies informationnelles (le « numérique »). Celles-ci sont sources de gains de productivité plus ou moins importants au niveau des entreprises. Toutefois, ces gains sont essentiellement captés par les détenteurs de capitaux, particulièrement les capitaux financiers. Il en résulte :

1. un moindre développement des capacités productives (capacités humaines, recherche-développement, infrastructures, appareil productif...);

2. un partage inégalitaire de la valeur ajoutée au détriment des travailleurs ;

3. une croissance économique faible.

Rappelons cependant que les économistes ne sont pas unanimes quant à la réalité des gains de productivité obtenus grâce au numérique. Ainsi, selon une phrase devenue célèbre de l'économiste américain Robert Solow qui a obtenu en 1987 le prix de la Banque de Suède (prix Nobel d'économie) : on voit les ordinateurs partout sauf dans les statistiques de productivité ! Connue comme « paradoxe de Solow », cette phrase soulève surtout la difficulté de la mesure de la productivité dans les services.

La RTT peut prendre plusieurs formes

Les progrès technologiques permettent, potentiellement, de produire la même quantité de richesses avec moins de temps socialement nécessaire (voir encadré page suivante). Cela veut dire que la réduction du temps de travail est possible, aussi bien au niveau de l'entreprise qu'à l'échelle de l'ensemble de l'économie.

La réduction du temps de travail peut revêtir trois formes majeures :

1. la réduction généralisée du temps de travail, profitant à l'ensemble des salariés ;
2. le développement du temps partiel ;
3. le chômage.

temps de travail, mais de façon violente. Cette réduction violente du temps de travail est source de difficultés pour l'ensemble du monde du travail et au-delà pour l'ensemble de la société globale. Ceux qui gardent leur emploi doivent produire davantage pour compenser le travail de ceux qui ont perdu leur emploi (c'est ce qu'on appelle une « amélioration de la productivité par tête »).

En mettant les gens au chômage ou en développant la précarité, le patronat réduit de fait le

En revanche, les entreprises transfèrent le coût social de cette réduction brutale du temps de

travail sur la société (hausse des dépenses d'indemnisation du chômage, des dépenses de mala-

die et des autres dépenses consécutives à une situation sociale dégradée, etc.).

Arithmétiquement, le passage aux 32h permettrait de créer 4,5 millions d'emplois

La France compte actuellement environ 24 millions de salariés (source Insee). Sur ces 24 millions, 18,4 % sont à temps partiel ; donc 81,6 % sont à temps complet. À partir de là, on peut estimer le potentiel de créations d'emplois avec un passage réel aux 35 h, puis aux 32 h.

Si tous les salariés à temps complet travaillaient chacun 35 h par semaine, cela permettrait de créer 2,5 millions d'emplois.

Si tous ces salariés passés aux 35 h travaillaient chacun 32 h par semaine, cela permettrait de créer 2 millions d'emplois de plus.

Autrement, arithmétiquement, le passage de 39,5 heures par semaine (qui est actuellement la durée effective du temps de travail en France) à 32 h par salarié permettrait de créer 4,5 millions d'emplois.

Ce calcul arithmétique pose un certain nombre de problèmes dans la réalité.

II. UNE APPROCHE OFFENSIVE POUR UN NOUVEAU MODE DE DÉVELOPPEMENT

La RTT peut être approchée de deux façons différentes : défensive et offensive.

Approche offensive : la RTT comme élément d'un développement humain durable

Une approche offensive situe la RTT dans le cadre général des luttes nécessaires pour établir un nouveau mode de développement économique et social.

En effet, la crise de 2008, qui dure encore, témoigne de la nécessité d'un changement de notre mode de développement, de notre conception de l'activité économique.

Aujourd'hui, l'activité économique est soumise à un objectif de rentabilité immédiate.

Il s'agit, au contraire, de partir des besoins, de produire des biens et des services pour répondre

Exemple :

Soit une entreprise employant trois salariés, chacun travaillant 35 h. Si tous ces salariés travaillent 32 h par semaine, il y aura 9 h de temps disponible $((35 - 32) \times 3)$. C'est peu pour créer un emploi à temps plein.

Embaucher un individu à temps partiel se heurte à notre revendication de la généralisation des emplois à temps plein.

Inciter l'individu en question à chercher d'autres emplois à temps partiel pour compléter les heures manquantes pour arriver à un temps complet se heurte à nos objections légitimes concernant la souffrance des salariés qui ont plusieurs employeurs.

Cet exemple montre que le passage d'une RTT à une création d'emploi supplémentaire n'est pas automatique. Cependant, la revendication CGT d'une sécurité sociale professionnelle et d'un nouveau statut du travail salarié répond partiellement à ce problème.

aux attentes de la société, des citoyens dans le respect des êtres humains et de l'environnement.

Cela suppose de créer des emplois qualifiés et bien rémunérés, en plus de la RTT. Cela suppose aussi de modifier le partage de la valeur ajoutée et des revenus.

Dans une telle perspective, les gains de productivité profitent à l'ensemble de la collectivité et ne sont pas captés par une minorité.

En résumé, il s'agit de produire autrement et de partager autrement les richesses pour répondre aux besoins.

Le chômage est aussi une forme de RTT, mais du-détriment du monde de travail

Supposons qu'on doive produire 10 000 baguettes par jour et que pour ce faire, on a besoin de 100 h de travail. On a dix salariés pour réaliser ce travail. Chaque salarié doit donc travailler, en moyenne, dix heures par jour.

Supposons maintenant que grâce à un progrès technique, on peut produire la même quantité de baguettes en 80 h de travail.

Trois solutions sont possibles :

1. réduire le temps de travail à 8 h par jour, ce qui permet à tous de travailler ;
2. garder le temps de travail journalier à 10 h. Dans ce cas, il faut licencier deux salariés (on aura alors un taux de chômage de 20 %) ;
3. ou bien, par exemple, garder six salariés à temps complet (10 h) et quatre à temps partiel (chacun travaillant par exemple 5 h par jour).

On voit bien que la seule voie noble de la RTT est une réduction généralisée du temps de travail qui respecte la hiérarchie des normes et qui profite à l'ensemble des salariés.

Le licenciement ou l'imposition du temps partiel sont aussi des formes de réduction du temps de travail, mais des formes barbares, violentes.

Travailler toutes et tous, travailler moins, travailler mieux et dans de meilleures conditions sans perte de salaire et sans passer par la case de précarité ou flexibilité.

Au-delà de la RTT, l'enjeu est donc aussi celui des emplois qualifiés, stables et bien rémunérés pour structurer et renforcer le système productif autour des objectifs de long terme, pour lut-

ter contre le chômage et la précarité, pour assurer un développement humain durable.

L'approche défensive de la RTT se contente du partage du travail

Une telle approche accepte, au moins implicitement, qu'on ne peut pas, voire ne doit pas, changer le système. Par conséquent, il se contente d'agir au niveau de ses effets.

Il ne s'agit évidemment pas de nier la nécessité de lutter contre le chômage. Mais présenter la RTT comme un partage du travail revient en fait à se tromper des causes du chômage et de sous-emploi.

Si les gens sont au chômage, ce n'est pas essentiellement parce que les autres travaillent plus longtemps. La raison fondamentale de la per-

sistance du chômage et du développement de la précarité est la quête de profit, de rentabilité immédiate, qui est source de souffrances pour l'ensemble du monde de travail :

- ceux qui ont un emploi à temps plein souffrent de plus de flexibilité, de la dégradation des conditions de travail, de salaires modérés ;
- ceux qui ont un emploi précaire souffrent de plus d'une insuffisance du revenu salarial ;

- et ceux qui se trouvent au chômage ont de plus en plus de mal à en sortir.

Pour lutter contre les racines du chômage, il ne faut pas se contenter du partage du travail. Il faut militer pour un nouveau mode de développement économique et social. Sinon, une approche défensive de la RTT montre très vite ses limites.

De ce point de vue, l'expérience des 35 h est éclairante.

III. EN DÉPIT DE LEUR INSUFFISANCE, LES 35 H ONT PERMIS DE CRÉER DES EMPLOIS SANS NUIRE À L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES

De nombreux travaux académiques confirment que le passage aux 35 h a permis de créer des centaines de milliers d'emplois.

Une étude de l'Insee conclut que les 35 h ont conduit à un rapide enrichissement de la croissance en emplois et à la création de 350 000 postes sur la période 1998-2002, sans déséquilibre financier apparent pour les entreprises.

Cette même étude confirme que le passage aux 35 h n'a pas eu d'effets négatifs sur l'activité des entreprises.

En effet, la période du passage aux 35 h coïncide avec un enrichissement du contenu en emploi de la croissance économique. Et cet enrichissement ne s'explique pas par une amélioration de la conjoncture économique favo-

nable en France et à l'échelle mondiale (cf. annexe 1).

Néanmoins, la mise en œuvre des 35 h a contribué à la modération des évolutions salariales. Il y a là l'un des principaux facteurs explicatifs de l'insatisfaction des salariés, les autres facteurs principaux étant l'accroissement de la flexibilité et l'intensification du travail.

Les contradictions de la mise en œuvre des 35 h

Les conditions de mise en œuvre des 35 h se sont avérées non satisfaisantes, d'où plusieurs contradictions qui n'ont pas été maîtrisées :

Première contradiction : l'assouplissement de l'obligation de création d'emplois

La loi Aubry I ramène la durée légale du travail à 35 h hebdomadaire dans les entreprises privées de plus de vingt salariés à compter du 1^{er} janvier 2000 et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Cette réduction du temps de travail inscrite dans la loi ne correspond pas au temps de travail effectif ni à la durée maximale autorisée (48 heures), mais fixe un cadre horaire légal pour les entreprises. Au-delà de ces 35 heures, les

employeurs doivent rémunérer leurs salariés en heures supplémentaires.

En contrepartie, les lois Aubry (I et II) prévoient une exonération dégressive des cotisations sociales dites « patronales » jusqu'à 1,8 Smic, avec un coût pour le budget de l'État de 13 milliards d'euros. Les entreprises gagnent aussi la possibilité de rémunérer leurs salariés non plus à l'heure mais à la journée, dans la limite de 218 jours par an. Cette mesure ouvre un boulevard à la flexibilité car elle offre à l'entreprise la possibilité de modifier l'organisation du temps de travail (elle permet par exemple de travailler plus de 35 heures par semaine sans paiement d'heures supplémentaires), d'où la hausse du « forfait jour », pratique omniprésente, notamment parmi les cadres.

La loi Aubry I (1998) conditionne le bénéfice du dispositif d'« allègement » des cotisations sociales à la signature d'un accord d'entreprise

organisant les modalités pratiques de la RTT. Pour bénéficier de l'exonération, les entreprises doivent s'engager à réduire la durée du travail de 10 % sans modifier son mode de décompte et à augmenter leurs effectifs de 6 %.

La loi Aubry II (2000) assouplit les conditions de bénéfice de l'exonération : celle-ci n'est pas conditionnée à une baisse effective de 10 % de la durée du travail ni à un volume minimal d'emploi, mais à l'existence d'un accord majoritaire ou d'un référendum sur le passage aux 35 heures.

En conséquence, la RTT a conduit à :

- une intensification du travail ;
- des gains de productivité qui n'ont pas été utilisés pour accroître salaire, emploi ou investissement, mais pour améliorer les revenus distribués aux propriétaires et actionnaires.

- une déformation amplifiée du partage de la valeur ajoutée au détriment des salariés et au profit des détenteurs de capitaux.

Deuxième contradiction : les inégalités au sein du salariat

1. Les salariés payés au Smic dans les entreprises qui ne sont passées aux 35 h ont obtenu des gains de pouvoir d'achat, ce qui n'a pas été le cas des Smicards passés aux 35 h ;

2. les employés et les ouvriers dont le salaire était situé au-dessus du Smic ont plutôt souffert de la modération salariale ;

3. les femmes (ouvrières ou employées) ont été particulièrement touchées du fait de la progression de la flexibilité, rendant plus difficile la gestion de l'équation travail-hors travail.

Troisième contradiction : les 35 h n'ont pas été appliquées dans toutes les entreprises

En particulier, le passage aux 35 h a été très problématique dans les hôpitaux avec des effets négatifs tant sur la qualité des services que sur le personnel et sur les perspectives d'évolution des services de santé (départs anticipés à la retraite en lien avec l'accumulation de l'épargne temps).

La durée légale du travail n'a jamais été modifiée depuis les lois Aubry. Mais en quinze ans, plusieurs aménagements ont largement assoupli les 35 heures.

Un détricotage progressif des 35 h

Sous la présidence de Nicolas Sarkozy, trois textes en particulier ont apporté des modifications substantielles : la loi Fillon (2003), la loi TEPA (2007) et la loi Bertrand (2008). L'actuelle

majorité a, pour sa part, introduit des mesures tendant de fait à réduire la portée des 35 h.

La Droite et les 35 h

La loi Fillon augmente le contingent d'heures supplémentaires ne donnant pas droit à un repos compensateur pour le salarié : il passe de 130 à 180 heures. Un décret du 21 décembre 2004 élève ce contingent à 220 heures par an.

En parallèle, la loi réduit le coût de ces heures supplémentaires pour l'entreprise : le taux de majoration pourrait être négocié par un accord collectif entre 10 et 25 %.

La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) exonère de l'impôt sur le revenu les heures supplémentaires (défiscalisation des heures supplémentaires) et allège les cotisations sociales pour les salariés et les employeurs ayant recours aux heures supplémentaires. Cette loi a conduit à une hausse considérable des heures supplémentaires et à une suppression nette d'emplois (estimée à 30 000 par l'OFCE). La défiscalisation des heures supplémentaires a été supprimée en 2012 avec le retour de la gauche au pouvoir.

La loi Bertrand prévoit, entre autres, qu'un accord d'entreprise ou de branche peut fixer le contingent des heures supplémentaires et les contreparties pour les salariés en matière de repos. Même s'il maintient la durée légale des 35 heures, ce texte donne quasiment toute latitude aux entreprises pour augmenter et organiser le temps de travail, sous réserve d'accord avec les syndicats et autres représentants du personnel.

L'actuelle majorité et les 35 h

Sous l'actuelle majorité, les accords de maintien dans l'emploi ont largement assoupli les 35 h.

Le principe est d'échanger une garantie de l'emploi dans l'entreprise contre des sacrifices en matière de salaire et de durée du travail. La définition de ces accords implique une concession importante faite au patronat : en cas de refus par des salariés de voir modifié leur contrat de travail du fait de cet accord, ils seront licenciés. Ces licenciements, quel qu'en soit le nombre, seront considérés comme des licenciements individuels et non pas collectifs. L'employeur échappe alors à l'obligation de consulter le comité d'entreprise et de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce défaut majeur réduit énormément la portée des contraintes imposées à l'employeur : l'accord doit être majoritaire ; il n'est possible qu'en cas

de « graves difficultés conjoncturelles » et pour une durée maximale de cinq ans ; les actionnaires et les dirigeants doivent accepter des sacrifices proportionnés à ceux demandés aux salariés ; les salaires inférieurs à 1,2 Smic ne doivent pas être touchés ; des clauses pénales s'appliquent en cas de non respect de l'accord par l'employeur...

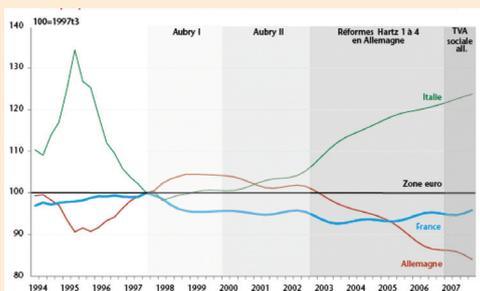
D'autres décisions et orientations du gouvernement vont aussi dans le sens d'un assouplissement des 35 h.

Ainsi, lors de la présentation de son Plan d'action pour l'emploi, le 18 janvier 2016, le président de la République annonce que « les accords d'entreprise pourront fixer les modalités d'organisation du temps de travail ». Cette annonce tranche le débat en faveur du patronat et ouvre, de fait, une brèche contre les 35 h.

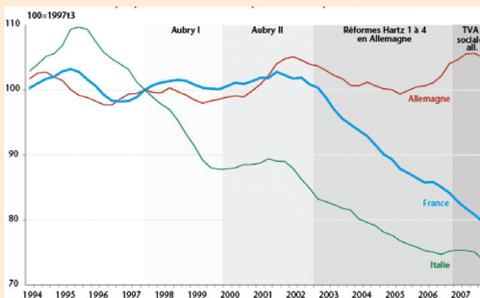
Le ministre de l'Économie ne tarde pas à expliciter les propos présidentiels. S'exprimant dans la langue de Shakespeare à Davos, il confirme que les salariés doivent pouvoir travailler plus, sans être payés plus « si les syndicats majoritaires sont d'accord ». Ces propos tranchent aussi le débat en faveur de la primauté des accords d'entreprise sur la loi, une inversion de la hiérarchie des normes tant réclamée par le patronat.

Selon le ministre, « le point crucial n'est pas de tuer la loi, mais de prouver son efficacité et de l'adapter à l'entreprise ». Dans la réalité, il s'agit, comme le précise le ministre, « de facto » de la fin des 35 heures.

Graphique n° 1 : Évolution des coûts salariaux unitaires horaires dans l'industrie manufacturière



Graphique n° 2 : Parts de marché depuis la mise en place des 35 heures



D'après É. Heyer, Blog de l'OFCE

IV. FACE AUX ARGUMENTS PATRONAUX, QUELLES PROPOSITIONS CGT ?

Les historiens pourraient l'expliquer mieux que nous : dans l'histoire du capitalisme, aucun acquis n'est gagné sans luttes. L'exemple type en est les congés payés : ils sont inconcevables dans la logique du capitalisme pure. On pourrait aussi évoquer les accords de Grenelle (1968).

Deux arguments patronaux

Le patronat est à l'offensive, il est donc nécessaire de déconstruire leurs arguments pour pouvoir rassembler les salariés.

Deux arguments sont surtout avancés par le patronat et les libéraux pour remettre en cause les 35 h et pour s'opposer à toute réduction du travail, et au-delà à tout acquis social :

1. nous sommes dans une économie mondialisée et une nouvelle RTT va affaiblir la compétitivité de l'économie française. Il faut au contraire augmenter le temps de travail ;
2. quand bien même on aurait la volonté de réduire le temps de travail, on n'en aurait pas les moyens. Autrement dit : comment financer les 32 h ?

Sur la question de la compétitivité

Comme cela a été évoqué plus haut, plusieurs études confirment que le passage aux 35 h n'a pas eu d'impact négatif sur l'activité des entreprises.

Une étude d'Éric Heyer (OFCE, 2013) montre que :

1. les 35 h ont conduit à la baisse du coût unitaire, qui est un indicateur de la compétitivité (graphique 1). Par conséquent, la part de marché de la France n'a pas diminué avec les 35 h ; au contraire, elle a même légèrement augmenté pendant le passage aux 35 h (entre 1998-2002) ;

Sur la question des moyens

Les emplois créés directement grâce à la RTT dynamisent l'économie. Ces créations d'emploi accroissent la consommation, qui demeure le moteur principal de l'activité économique. Précisons cependant qu'il ne s'agit pas uniquement de la consommation d'objets matériels. Les services en général, y compris l'accès à la culture, à la santé, etc. font aussi partie intégrante de la consommation des ménages. La hausse de l'activité augmente les recettes de l'État par la hausse des revenus et de la consommation. D'autre part, l'amélioration de l'emploi permet de faire des économies de dépenses liées au chômage.

Ainsi, les effets positifs des 35 h (350 000 emplois créés) ont permis de compenser leurs coûts directs pour le budget de l'État : le coût net n'aura été que de 4,5 milliards €, soit le tiers du

2. la dégradation qui a suivi cette période s'explique surtout par les lois Hartz et la stratégie agressive des entreprises allemandes qui ont augmenté leurs exportations au détriment des autres pays européens, dont la France (graphique 2).

Cependant, il ne faut pas écarter d'un revers de la main l'argument d'une économie mondialisée. Cette réalité confirme la nécessité des coopérations, y compris et surtout au niveau des syndicats, particulièrement en Europe, pour améliorer les conditions des travailleurs partout dans le monde.

coût direct, qui était de l'ordre de 13 milliards.

Par ailleurs, le temps libéré grâce à la RTT crée des attentes dont la satisfaction peut être source de création de nouveaux emplois, par exemple dans le domaine des activités culturelles.

Sur cette base, on peut apporter quatre réponses sur la question des moyens :

Première réponse : mieux utiliser les aides accordées aux entreprises

À titre indicatif, on peut comparer le coût net, pour le budget de l'État, du passage aux 35 h (4,5 mds €) avec le coût global du « Pacte de responsabilité » et le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) : 23 mds en 2015, 33 mds en 2016, 41 mds en 2017.

Au-delà de ces mesures, la question se pose par rapport à l'ensemble des aides et exonérations accordées aux entreprises au nom de l'emploi et de l'investissement, car de nombreux travaux confirment que ces mesures ne donnent pas de résultats probants quant aux objectifs affichés.

Précisons que cette comparaison ne signifie pas qu'il faille accroître encore les exonérations de cotisations au nom de la RTT.

Quoi qu'il en soit, il est nécessaire de conditionner les aides au respect des objectifs en matière d'emploi, de salaire, de formation, de recherche-développement, de RTT. Or, les décisions du gouvernement vont dans le sens opposé. Ainsi, en transformant le CICE en exonérations générales de cotisations sociales, le gouvernement anéantit la possibilité, quoique limitée, d'intervention des représentants des salariés sur l'usage de ce crédit d'impôt.

Deuxième réponse : mettre à contribution le capital

En trente ans, le montant des dividendes versé aux actionnaires a été multiplié par 20.

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividendes : aujourd'hui, elles en versent 34 euros, soit cinq fois plus.

Il y a trente ans, pour 100 euros de valeur ajoutée, les entreprises versaient 5 euros de dividendes : aujourd'hui, elles en versent 23 euros, soit, là aussi, cinq fois plus.

Il y a trente ans, les dividendes versés représentaient dix jours de travail, contre 45 jours en 2012...

En 2014, les sociétés non financières (entreprises industrielles et de services, hormis banques, assurances, etc., hormis également les entreprises individuelles) ont versé 235 milliards

d'euros à leurs propriétaires, sous forme principalement de dividendes.

Contrairement à ce que prétendent le patronat et les libéraux, le versement de ces dividendes n'est pas nécessaire pour inciter les entreprises à accroître leurs investissements ; ces dividendes sont versés après l'effort d'investissement.

Le problème est le suivant : le profit brut (EBE, excédent brut d'exploitation, c'est-à-dire ce qui reste de la valeur ajoutée après la rémunération de la force de travail) augmente. Cette EBE a trois destinations : investissement, impôts et dividendes. Le fait est que les entreprises augmentent l'EBE mais au lieu d'investir davantage, elles versent plus d'argent aux propriétaires.

Voilà donc une solution : il faut mettre à contribution le capital pour créer des emplois, augmenter l'effort de formation et de recherche-développement, améliorer l'appareil productif, augmenter les salaires et réduire le temps de travail.

Troisième réponse : la fiscalité des entreprises

Aujourd'hui, le taux réel d'impôt sur les sociétés diminue avec la taille de l'entreprise.

Autrement dit, plus l'entreprise est grande, moins elle paie, relativement à ses bénéfices, l'impôt sur ces bénéfices.

Selon un rapport du Sénat (*L'évasion fiscale des capitaux et des actifs hors de France et ses incidences fiscales*, juillet 2012), en 2007, le taux réel de l'impôt sur les sociétés variait entre 4,1 % (pour les entreprises de 2 000 salariés et plus) et 47,4 % (pour les entreprises de moins de 250 salariés).

En extrapolant ces chiffres, on peut considérer qu'actuellement le taux effectif d'imposition des sociétés est sept fois plus grand dans le cas des

PME que dans celui des plus grandes entreprises.

Il faut faire de la fiscalité un outil pour inciter les entreprises à respecter les objectifs cités plus haut.

Quatrième réponse : crédits bancaires

Les PME ont plus de difficulté à accéder aux crédits bancaires, et quand bien même elles obtiennent des crédits, leur coût (intérêts et commissions) est 1,5 point de pourcentage plus cher que celui des grandes entreprises.

Aujourd'hui, les banques ont accès à des financements de la Banque centrale européenne presque gratuitement. Une partie importante de ces « facilités » est utilisée dans des opérations purement financières, ce qui augmente les bulles financières et le danger d'une nouvelle crise financière, comme en atteste l'évolution des marchés financiers en ce début d'année 2016.

Au lieu d'alimenter les marchés financiers, on peut utiliser la politique monétaire de façon sélective pour atteindre des objectifs comme une hausse des salaires ou une réduction du temps de travail. Par exemple, on peut réduire les charges de crédits pour les PME et dégager des possibilités pour augmenter les salaires et réduire le temps de travail.

Remarque

On nous dit : vous dites la même chose pour tous les dossiers (salaires, emploi, investissement, etc.).

Précisément, nous mettons en débat de telles propositions parce que nous voulons changer la logique qui domine actuellement notre économie, parce que nous sommes opposés à cette quête de rentabilité qui est un obstacle sérieux au progrès économique et social.

En guise de conclusion

Une approche offensive inscrit la RTT dans une démarche pour établir un nouveau mode de développement économique et social.

Dans une telle perspective, la RTT est indispensable pour l'émancipation des salariés : lien avec le travail (son contenu, les conditions de travail, les salaires, la nature du contrat, etc.), la vie hors travail...

Elle peut être source de création d'emplois, y compris par le biais de nouvelles activités qu'elle peut générer pour que les salariés puissent mieux profiter de leur temps libre.

Pour réussir, sa mise en œuvre nécessite de changer notre conception de l'activité économique. En particulier, elle implique :

1. un changement profond de l'affectation des gains de productivité aux bénéficiaires des salariés et de l'investissement productif ;



Derniers numéros parus

Numéro **143** La base de données économiques et sociales

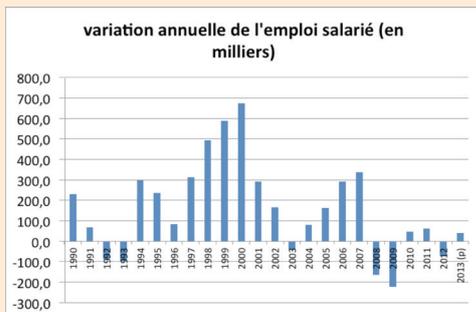
Numéro **142** Face au risque de déflation, une seule solution : rompre avec l'austérité

Numéro **141** Union bancaire européenne : de quoi s'agit-il ?

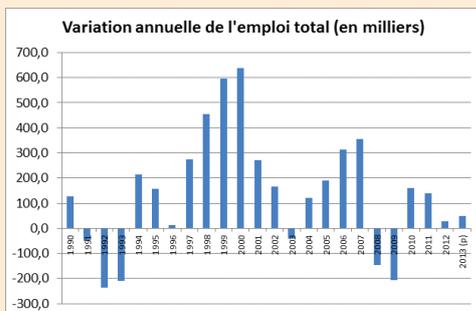
Numéro **140** Le taux de marge des entreprises face à l'offensive patronale

2. un changement de l'organisation du travail ;
3. un changement des choix politiques pour mobiliser la politique économique (budgétaire, monétaire, industrielle...) au service de ces objectifs ;
4. des droits pour les salariés, y compris en termes de formation, pour mener des négociations sur les accords de RTT, mais aussi pour intervenir sur les choix stratégiques des entreprises.

La revendication CGT d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle, de même que la campagne de la CGT pour les 32 h sont donc indissociables de notre campagne contre le coût du capital, qui vise, entre autres, à démontrer qu'en réduisant le coût du capital, il est possible d'augmenter les salaires, de créer des emplois et de réduire le temps de travail.



Source : Insee, calculs nmg, pôle économique, CGT



Source : Insee, calculs nmg, pôle économique, CGT

ANNEXE 1 : LE PASSAGE AUX 35 H : LA PÉRIODE OÙ L'EMPLOI A AUGMENTÉ LE PLUS DEPUIS 25 ANS

Les variations de l'emploi, à la hausse comme à la baisse, dépendent d'un ensemble de facteurs et notamment du taux de croissance économique. Ce dernier dépend lui-même des facteurs comme l'emploi, le pouvoir d'achat, la consommation, l'investissement, etc.

Sur les 25 dernières années, l'emploi a particulièrement augmenté pendant deux périodes : entre 1997 et 2000 et entre 2004 et 2007. Le taux de croissance du PIB était en moyenne de 3,3 % entre 1997-2000 et de 2,3 % entre 2004-2007.

Pendant la première période, l'emploi total a augmenté de 1,9 million et l'emploi salarié de 2,07 millions, soit deux fois plus que pendant la seconde période (respectivement de 0,98 et de 0,87 million).

On ne peut pas expliquer cet écart par la seule différence du taux de croissance du PIB pendant ces deux périodes (1 % d'écart). L'explication se trouve bien dans le passage aux 35 h.

Les deux graphiques ci-contre mettent en évidence l'effet incontestablement positif du passage aux 35 h sur l'emploi.