

32h00 : il faut relancer le débat public

Edito

Par une décision inédite et discrétionnaire, la direction de l'IGAS⁽¹⁾ a décidé de censurer un rapport fouillé, documenté et argumenté sur la réduction du temps de travail.

Ce rapport dérange le pouvoir parce qu'il prend le contrepied de la politique du gouvernement et du Medef, et de la loi Travail. Il confirme que les 35 h ont permis de créer 350 000 emplois directs, sans compter ceux liés au temps libéré et aux loisirs.

Ce rapport tord le cou à certaines idées reçues. Il démontre notamment que le temps de travail a baissé partout en Europe, et va continuer à baisser du fait des gains de productivité liés à la révolution numérique.

Enfin, ce rapport fait des propositions, proches pour certaines de celles de la CGT, et notamment :

- ▶ *la mise en place d'une réduction du temps de travail à 32 h, au volontariat, financée par le redéploiement de 3 % du pacte de responsabilité (1 milliard d'euros) ;*
- ▶ *une mesure de réduction du temps de travail spécifique pour les cadres, avec un encadrement des forfaits jours de façon à ce que le temps de travail ne puisse pas dépasser 44 h hebdomadaires (40 % travaillent plus de 49 h !);*
- ▶ *des propositions pour lutter contre les temps partiels [imposés] de moins de 80 % du temps plein, pour lutter contre les inégalités femmes/hommes ;*
- ▶ *une politique de réduction du temps de travail sur la vie entière, avec le renforcement des dispositifs de préretraite à 60 ans, des congés spécifiques pour personnes âgées dépendantes et du Compte personnel d'activité par exemple.*

(...) Pour la CGT, la réduction du temps de travail est non seulement un outil de création d'emploi, mais aussi un levier pour redistribuer les richesses du capital vers le travail. Elle doit donc être financée de façon différenciée en fonction de la taille de l'entreprise et de la part des dividendes dans la valeur ajoutée.

Le redéploiement du pacte de responsabilité (40 milliards d'euros par an), dont l'inefficacité en matière de création d'emplois est maintenant démontrée, suffirait largement à financer la mise en place des 32 h sans surcoût pour les entreprises !

Sophie Binet, membre de la direction nationale de la CGT

(1) IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales - corps de contrôle interministériel du secteur social, l'IGAS contrôle, audite ou évalue des structures et des politiques, conseille les pouvoirs publics et apporte son concours à des projets. Elle intervient à la demande des ministres ou sur la base de son programme d'activité.

L'Europe et la France sont au bord de la rupture, les politiques d'austérité ont engendré les crises financières et économiques, le chômage massif et la pauvreté : l'Europe compte 24 millions de chômeurs, 85 millions de ses habitants vivent sous le seuil de pauvreté et 60 % des nouveaux emplois créés sont des emplois à temps partiel, précaires en grande majorité. Les nationalismes, le racisme et la xénophobie sont les autres conséquences de ces politiques désastreuses, entraînant les peuples européens à s'opposer entre eux sur fond de repli nationaliste et communautariste.

Poursuivre ces politiques austéritaires, s'attaquer encore et toujours aux droits des travailleurs, à leurs protections sociales, déréglementer la législation du travail et augmenter la durée légale du travail dans ce contexte, c'est tout simplement faire basculer plusieurs dizaines de millions de personnes dans le chômage et la pauvreté.

1) La réduction du temps de travail sauvera et créera des emplois

Contrairement aux idées reçues, la réduction du temps de travail est une réalité de longue date : entre 1970 et 2010, la durée réelle du temps travail est en baisse dans tous les pays de l'OCDE.

Les gains de productivité et les ruptures technologiques sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

En période de crise comme lors des chocs pétroliers précédents ou encore des crises financières et économiques actuelles, la RTT est massivement utilisée : elle est imposée par le patronat et payée par les salariés au travers du chômage, de la précarité, des temps partiels et de l'utilisation massive du chômage partiel.

Le vrai débat se situe donc entre, d'une part, une RTT imposée aux salariés par le patronat, subie et payée par les salariés au travers du chômage et de la précarité et, d'autre part, une RTT choisie, encadrée par la loi et négociée par accords collectifs de branches et d'entreprises.

Les lois Aubry ont permis la création de 350 000 emplois directs, elles ont permis une période inédite de croissance, un niveau du dialogue social inégalé depuis et une réduction réelle du temps de travail à moins de 40 heures hebdomadaire. Les semaines de congés payés ont permis à des millions de familles de profiter de vacances et ont créé des millions d'emplois et une nouvelle industrie du tourisme et des loisirs. La retraite à 60 ans a permis à des millions de travailleurs de vivre une partie de leur vie en bonne santé, c'est un facteur indéniable de l'amélioration de l'espérance de vie, mais aussi un apport considérable pour le PIB du pays. A contrario, relever l'âge de la retraite laisse des millions de seniors au chômage et des millions de jeunes sans emploi.

Durant ces trente dernières années, aucun autre dispositif que les lois sur les 35 heures n'a permis la création d'emplois massifs combinée à la croissance et au dynamisme du dialogue social.

Mettre en place les 32 heures hebdomadaires c'est donc créer de l'emploi rapidement, massivement. C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privés d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité.

Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, d'une part, par la

réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB et, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois. Les ressources nouvelles seront apportées par les emplois créés, la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, la croissance, l'amélioration de la santé des travailleurs.

Réduire le temps de travail, c'est aussi anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée massive du numérique dans nos économies et nos industries. Les analyses prospectives [1] démontrent que d'ici vingt ans, c'est plus de 42 % des métiers qui seront impactés par le numérique, l'automatisation et la robotisation. Après la casse de l'outil industriel et la suppression de milliers d'emplois d'ouvriers depuis le premier choc pétrolier, ce sont maintenant les emplois intermédiaires qui sont concernés, avec 3 millions pouvant être détruits d'ici à 2025. Le seul moyen de renouer avec les créations d'emploi est donc de lier la révolution numérique à une réduction massive du temps de travail, hebdomadaire et sur la vie toute entière.

Enfin l'impact sera européen, partant de la directive européenne, pour protéger la santé des travailleurs, mettre fin aux distorsions de concurrence sociales, une nouvelle directive réduisant le temps de travail devra voir le jour. Ce sera une des réponses aux politiques austéritaires et concurrentielles menées en Europe contre les travailleurs et les citoyens.

2) Mieux vivre et travailler mieux : concilier productivité, qualité du travail, santé et sécurité des travailleurs

Historiquement la RTT a été conquise pour permettre aux salariés d'être en meilleure santé et améliorer leur sécurité au travail.

Ce fut le cas de la journée de 8 heures, de la semaine de 40 heures puis celle des 35 heures hebdomadaires. La directive sur le temps de travail à l'échelle européenne a d'abord été adoptée pour assurer aux travailleurs une meilleure santé et une meilleure sécurité face à leurs employeurs. Les semaines de congés payés, les congés paternité et maternité, les temps de repos obligatoires, de récupération sont aussi des réponses pour améliorer la vie et protéger la santé des travailleurs face à leurs employeurs.

Pour cela, la nouvelle RTT que nous proposons, encadrée par la loi, doit s'accompagner de créations d'emplois

et doit aussi prendre en compte une meilleure organisation du travail négociée avec les salariés et leurs syndicats dans les entreprises. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salariés d'avoir la possibilité de s'y épanouir. C'est en libérant la parole des salarié-e-s sur leur travail qu'on contribuera à éviter les dérives auxquelles nous avons assistées lors de la mise en place des 35 heures, comme dans les secteurs des services, de l'industrie ou des services publics comme le secteur hospitalier, par exemple.

Contrairement à ce que fait croire le patronat, l'augmentation de la productivité horaire est directement liée à la baisse du temps de travail.

Dans son rapport de 2013 sur la prévention des maladies professionnelles, l'OIT a chiffré le coût du mal-travail à 4 points de PIB par an. Ce niveau est jugé sensiblement équivalent au sein de l'Union européenne, selon cette même étude. Agir pour préserver la santé des salariés est aussi efficace pour les comptes sociaux et sur le plan économique. Selon l'INSEE, les 35 h sont à l'origine de gains de productivité de 4 à 5 % pour les entreprises. Suite aux 35 h, en 2004, la France se place au 2e rang mondial pour la productivité horaire du travail (devant les Etats-Unis, l'Allemagne, le Japon, le royaume Uni, l'Italie,...) et à 20 % au-dessus de la moyenne européenne.

3) Gagnez enfin l'effectivité des droits en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, concilier la vie professionnelle et la vie privée

Le premier facteur d'inégalité Femmes/Hommes est le temps de travail :

- en matière de taux d'activité : Celui des femmes de 25-54 ans est inférieur de 10 points à celui des hommes ;
- en matière de sous-emploi et de temps de travail : près de 10 % sont en situation de sous-emploi, contre 4 % des hommes ;
- le nombre de femmes travaillant la nuit a doublé en vingt ans ;
- les tâches ménagères sont toujours assumées à 80 % par les femmes ;
- en matière de temps partiel : 30 % des femmes travaillent à temps partiel, 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes ;
- la différence de temps de travail est donc la première cause des 27 % d'écart salariaux entre hommes et femmes.

Les temps partiels enferment les femmes dans la précarité, avec des amplitudes horaires dignes de cadres supérieurs, mais des salaires inférieurs au seuil de pauvreté et n'ouvrant

aucun droits sociaux. Les femmes subissent également des carrières discontinues, étant contraintes de s'arrêter pour élever les enfants ou pour prendre en charge les personnes âgées ou dépendantes. Ceci se répercute ensuite sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre hommes et femmes. Baisser le temps de travail, c'est mieux le partager et permettre aux femmes à temps partiel d'accéder enfin à un temps plein.

Dans une perspective de progrès pour toutes et tous, baisser le temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la vie entière, c'est permettre à toutes et tous de travailler à temps plein tout en assumant sa parentalité.

L'enjeu est de permettre à toutes et tous d'articuler vie privée et vie professionnelle. Les pratiques managériales et la mauvaise utilisation des outils numériques, encouragées par les directions d'entreprises, conduisent à prolonger le lien de subordination du salarié au-delà de sa durée contractuelle. Cela porte atteinte à l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

Les salarié-e-s adoptent des comportements pour préserver la qualité du travail, leur vie personnelle et leur santé afin de prévenir l'épuisement physiologique et psychologique lié aux modes d'organisation du travail. Le burn out, les suicides liés aux pratiques managériales, au mode d'organisation comme le lean, impactent désormais l'ensemble du salariat. La mode consiste à faire croire que tous les secteurs économiques doivent tourner 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Aux salariés de s'y adapter et d'y laisser leur vie familiale et leur santé.

4) La nouvelle RTT s'attaquera aux inégalités et à la précarité : RTT négociée et choisie par les salarié-e-s face à la RTT imposée par le patronat

En matière de RTT comme en matière salariale, les inégalités se sont creusées en France.

Si la durée légale du temps de travail en France est fixée à 35 heures hebdomadaires, la durée effective moyenne par salarié est de 39 heures et celle des travailleurs à temps partiel est de 23,5 heures. En 1983, 9 % des salariés étaient à temps partiel, ils ou plutôt elles représentent 20 % aujourd'hui.

En effet, huit salariés à temps partiel sur dix sont des femmes et neuf sur dix travaillent dans le tertiaire. Or, 60 % des travailleurs à temps partiels subissent le temps partiel et souhaiteraient exercer leur activité à temps plein. En outre, plus d'un demi-million de salarié-e-s sont en intérim avec une durée moyenne de mission inférieure à deux semaines. En tout, ce sont 6 millions de personnes qui sont privées d'emploi sans aucune activité ou avec une activité réduite.



Nos propositions visent à permettre à des millions de salarié-e-s d'accéder à un temps plein à 32 heures, à résorber la précarité et les contrats courts subis, à permettre aux salariés de partir plus tôt en retraite pour cause de pénibilité à prévenir celle-ci par des aménagements du temps de travail négociés. Enfin nous proposons de mieux encadrer l'utilisation de l'activité partielle, devenu un mode de gestion et d'optimisation pour les grandes entreprises.

5) Aujourd'hui, les salariés travaillent bien plus que 35 h

La durée réelle du travail en France est d'environ 36 heures hebdomadaires (temps plein et partiel inclus), nous nous situons au-dessus de l'Allemagne dans ce domaine. En réalité, elle est de 39 h 30 heures pour les temps pleins. Les cadres travaillent en moyenne 44 h 30 par semaine (et 46 h 30 pour ceux qui sont au forfait jours), les techniciens 42 h 30 par semaine. Ces chiffres sont sous-estimés, car nombreux sont les salariés qui effectuent des heures supplémentaires sans paiement ni récupération (les professions techniques disent que c'est le cas pour 50 % de leurs heures supplémentaires). Les technologies de l'information et de la communication amplifient ce phénomène et conduisent à une intensification du travail et à un brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle. 75 % des cadres disent utiliser les outils numériques à des fins professionnelles en-dehors de leur lieu et temps de travail, on assiste ainsi à une explosion du travail au noir.

Ainsi, du fait du numérique et de l'assouplissement des 35 h avec l'augmentation des plafonds d'heures supplémentaires, on assiste à un mouvement d'augmentation du temps de travail, de la charge de travail et de l'intensification du travail des salariés à temps complet.

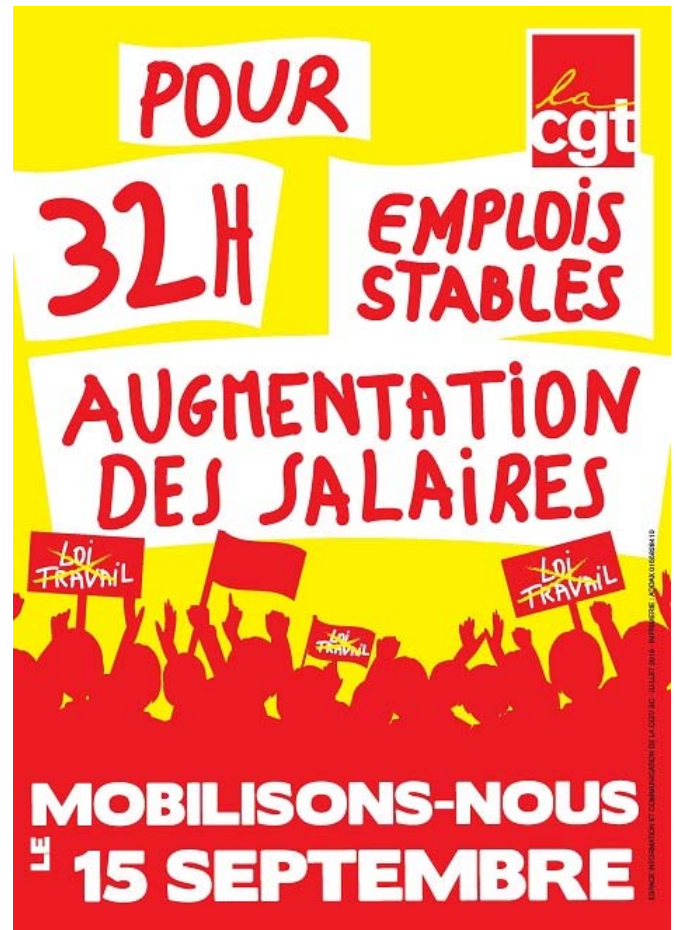
En France, pour les salariés à temps complet, l'essentiel de la baisse de la durée hebdomadaire s'est accompli entre 1966 et 1982. Elle est passée d'environ 45,5 heures à un alignement sur la durée légale, soit 40 puis 39 heures en 1982. Mais l'explosion des temps partiels et des contrats courts qui s'est généralisée dans tous les pays développés à partir des années 70 a contribué à une RTT imposée par le patronat et subie par les salariés.

Les meures européennes et nationales prises au nom de la compétitivité et des emplois visant à augmenter la durée légale du temps de travail, ou à la contourner pour y déroger, ont toutes abouti à l'échec : croissance atone voire déflation, explosion de la précarité, chômage de masse. Casser ce cycle austéritaire passe par une nouvelle RTT sans perte de salaires à l'échelle nationale et une nouvelle directive européenne baissant le temps de travail hebdomadaire.

Nous souhaitons un grand débat national et européen sur ces propositions à commencer par un état des lieux réel sur l'application de la directive européenne dans les pays de

l'Union et sur l'impact de la RTT en France. Nous souhaitons que ce débat fasse la lumière sur les effets des politiques d'aides publiques et d'exonération de cotisations sociales depuis ces vingt dernières années, notamment leurs effets sur la recherche, la production industrielle, les exportations, l'impact sur les services publics, le financement de la protection sociale, la croissance, l'emploi et les salaires.

Quelles conséquences aussi sur les comptes publics et sociaux, sur la santé des travailleurs, des retraités, sur l'égalité entre les femmes et les hommes ? La CGT revendique ce débat national et européen car les raccourcis économiques et de compétitivité ont été trop souvent avancés par les politiques pro-actionnariales. Elles ont empêché ce débat et toute la lumière qui doit être faite sur les piètres résultats économiques et sociaux de ces politiques. Nous proposons de conduire ce débat avec les salariés et de construire avec eux les propositions pour conquérir cette revendication de progrès social qu'est la nouvelle réduction du temps de travail.



Bulletin d'adhésion au SGPA CGT-Culture ▶ août 2016

Nom : Prénom :

Adresse : Région :

Tel : Email : INRAP SRA Autre :

A retourner à CGT-Culture, 61 rue de Richelieu, 75002 PARIS - email : sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr

Tel : 01 40 15 51 86 - Fax : 01 40 15 51 77 - internet : <http://www.cgt-culture.fr> 4