

A large, light gray magnifying glass graphic is centered on the page, with its handle pointing towards the bottom right. The lens of the magnifying glass is positioned over the main title text.

**Le point sur
les possibilités
de financement de la
réduction du temps de
travail et des 32 heures**

Constat: la baisse du temps de travail, c'est une augmentation du salaire horaire

À salaire mensuel fixe, une baisse du temps de travail induit une hausse du salaire horaire.

Exemple: Pour un temps plein, le Smic mensuel actuel est de 1539,42 € bruts soit 10,15 € bruts par heure. Pour un temps plein on compte 151,67 heures par mois (35 heures multipliées par 52 semaines, divisées par douze mois = 151,67 heures).

Pour 32 heures, on retiendrait donc une durée mensuelle de 138,66 heures ($32 \times 52 / 12 = 138,66$). À salaire horaire constant, le Smic passerait donc à 1407,40 € bruts. Pour le maintenir à 1539,42 €, il faut que le Smic horaire passe à 11,10 € bruts. Soit une augmentation de 9,4 %.

C'est équivalent à la baisse de temps de travail, 35 heures représentent 9,4 % de

plus que 32 heures.

Pour affûter notre argumentaire, on peut partir de deux points:

- microéconomique (de l'entreprise), pour pouvoir parer les arguments patronaux;
- macroéconomique (de l'économie dans son ensemble); c'est là où nous sommes les plus solides et où le patronat n'a rien à dire.

I. Les effets du temps de travail dans l'entreprise

Il y aura dans cette partie des termes auxquels nous sommes allergiques, pour de bonnes raisons (compétitivité, coût du travail, etc.). Nous ne les reprenons pas à notre compte. Il s'agit simplement de se préparer aux arguments qui seront mis en avant par le patronat pour mieux les combattre.

À partir de ce constant d'augmentation du salaire horaire, on peut distinguer une infinité de scénarios selon la variation de la productivité. Pour simplifier, analysons-en 3, les deux scénarios les plus extrêmes ainsi que le scénario central. La variation de la productivité dépend évidemment des modalités de mise en place de la réduction du temps de travail. Comme l'a montré l'exemple des 35 heures, le patronat cherche à intensifier le travail pour que l'augmentation de la productivité compense l'augmentation du salaire horaire et réduise la nécessité d'embaucher.

La loi doit donc être claire pour endiguer ces velléités patronales. Par exemple, pour la loi Aubry 1, la loi conditionnait les baisses de cotisation à 6 % de créations d'emplois pour environ 10 % de réduction du temps de travail, ce qui ouvrait la porte à une intensification du travail. Avec 10 % d'embauche, le patronat n'aurait pas eu d'intérêt, à court terme au

moins, d'intensifier le travail puisque cela aurait pu se traduire par de la surproduction. Cette condition d'embauche a ensuite sauté avec la loi Aubry 2.

Scénario 1: Compensation intégrale par l'augmentation de la productivité

Une baisse du temps de travail peut se traduire par une augmentation de la productivité. Cette augmentation peut résulter d'une intensification du travail, d'une réorganisation ou encore d'un travail mieux fait par les salariés du fait d'un épuisement moindre.

Peu importe ce qui explique cette augmentation de la productivité, ce n'est pas la question de cette note. D'un point de vue syndical, un scénario reposant sur une intensification du travail serait évidemment inacceptable puisque nécessairement préjudiciable en termes de conditions de travail.

Puisqu'il y a une augmentation de la productivité, les salariés produisent autant qu'avant mais en moins de temps. L'employeur n'a donc pas besoin d'embaucher pour maintenir le niveau de production.

Même si le salaire horaire a augmenté, le salaire mensuel est fixe. Dans ce scénario,

il n'y a donc aucun besoin de financement. La réduction du temps de travail n'a alors rien coûté à personne, elle s'est simplement traduite par une plus grande efficacité du travail, dont les gains sont totalement captés par le patronat.

Cela permet de rappeler que ce qui compte pour l'employeur c'est le « coût salarial unitaire » et non le « coût du travail ».

En effet, le coût salarial unitaire tient compte à la fois du salaire horaire et de la productivité de ce travail, alors que le « coût du travail » tel que présenté par le patronat ne tient compte que du salaire horaire. Or, même les employeurs savent que cet indicateur n'a aucun sens. En effet, le salaire horaire est relativement élevé en France mais en même temps nous sommes parmi les plus productifs du monde. Sur le plan du « coût salarial unitaire » nous sommes donc « compétitifs », c'est certainement pour cela que le patronat se plaît à ne pas mettre cet indicateur dans le débat public.

On voit donc dans ce scénario qu'il y a bien une augmentation du « coût du travail » mais aucune augmentation du « coût salarial unitaire », tout est une question de savoir où on place la focale.

Scénario 2: Compensation partielle par l'augmentation de la productivité

Dans ce second scénario, on peut imaginer que la réduction du temps de travail se traduit par une augmentation de la productivité mais pas proportionnelle, seulement de moitié par exemple. Ainsi, en passant de 35 heures à 32 heures, c'est une baisse du temps de travail de 9,4 %, on peut donc imaginer une augmentation de la productivité de 4,7 %. L'employeur va donc devoir embaucher

pour augmenter la quantité de travail de 4,7 % pour maintenir sa production. Le « coût salarial unitaire » augmente donc de 4,7 %. Les conséquences de cette augmentation seront expliquées après le scénario trois puisqu'elles sont communes, seules les proportions varient.

Scénario 3: Aucune compensation par la productivité

Ce scénario n'est qu'une suite du scé-

nario 2 poussé à l'extrême. En effet, il est possible que la réduction du temps de travail n'ait aucun impact sur la productivité.

Pour maintenir son niveau de production, l'employeur va donc devoir embaucher dans des proportions équivalentes à la baisse du temps de travail.

Le « coût salarial unitaire » et la masse salariale vont donc augmenter de la même façon.

Quelles conséquences à une augmentation du coût salarial unitaire ?

En réaction à cette augmentation du « coût salarial unitaire », plusieurs solutions existent, elles ne sont pas exclusives. Un modèle hybride peut être envisagé. Les solutions retenues dépendent du rapport de force entre les salariés, les employeurs et les pouvoirs publics. En effet, chaque entreprise réagirait différemment à une réduction du temps de travail, selon ses opportunités et le cadre légal fixé par l'État.

Augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée

Si la baisse du temps de travail est compensée par des embauches avec un salaire mensuel constant, nous avons vu que cela entraînait une augmentation de la masse salariale.

Si rien ne change à part cette augmentation de la masse salariale, cela signifie que la part des salaires dans la valeur ajoutée augmente. **Les 32 heures rejoignent la revendication d'un meilleur partage de la valeur ajoutée.** En effet, un supplément de masse salariale correspond à une hausse des coûts de production, par symétrie c'est donc une baisse des profits des entreprises.

Pour rappel, les profits sont utilisés soit en investissements, soit en rémunéra-

tion des actionnaires. Depuis les années quatre-vingt, la part des profits a fortement augmenté au détriment des salaires. Pourtant l'investissement a stagné, c'est seulement la rémunération des actionnaires qui a explosé.

Il s'agit donc de revendiquer un mouvement inverse, c'est-à-dire une réduction des dividendes afin d'augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée. Cela n'affecte ni la compétitivité prix des entreprises, ni leur capacité d'investissement, mais simplement leur attractivité pour les actionnaires, ce qui pose principalement des problèmes internes au camp des détenteurs du capital. Évidemment, cela suppose un rapport de force en faveur des salariés pour imposer de telles mesures au patronat.

Augmentation des prix

L'augmentation du salaire horaire, à productivité constante, se traduit par une augmentation des coûts de production. Si les entreprises souhaitent maintenir leurs marges, leurs profits et ainsi les dividendes versés, elles répercuteront cette hausse des coûts de production sur les prix.

Dans cette configuration, ce seraient les ménages qui supporteraient les coûts de la réduction du temps de travail.

Une augmentation des prix peut être

assimilée à une baisse du salaire réel. En effet, si le salaire nominal, c'est-à-dire le montant effectif du salaire, n'augmente pas, mais que les prix augmentent, alors le « pouvoir d'achat » de ce salaire est réduit.

Toutes les entreprises ne peuvent pas augmenter leurs prix aussi facilement. Cela dépend de l'élasticité de la demande, c'est-à-dire comment réagit la demande à une variation du prix. S'il s'agit d'un bien de première nécessité, les consommateurs sont obligés de consommer le produit en question quel que soit son prix.

La question de la concurrence étrangère se pose fortement ici. En effet, si l'entreprise est sur un segment où la concurrence étrangère est forte et que le prix est un élément important dans le choix des clients, alors l'entreprise ne pourra pas augmenter ses prix sans conséquence sur sa demande. **Les 32 heures rejoignent la revendication de normes sociales européennes et internationales.**

Exonérations de cotisation

Pour compenser l'augmentation de la masse salariale et/ou inciter les entreprises à embaucher, l'État peut consentir à des exonérations de cotisations comme c'était le cas avec les 35 heures.

Il s'agit notamment de la solution développée par P. Laroutou et D. Méda (que l'on retrouve également en partie chez M. Husson). Dans la proposition de ces auteur·rices, en contrepartie de 10 % d'embauches (et à cette condition stricte), il y aurait une exonération de cotisations de l'ordre de 8 % du salaire brut (manque à gagner compensé notamment par une baisse globale du chômage et donc des dépenses de l'Unedic pour son indemnisation). Ainsi, le coût serait neutre pour les entreprises. L'avantage est que s'il s'agit d'une contrepartie obligatoire, l'incitation à l'embauche est forte et les résultats sur l'emploi peuvent être majorés.

Pour les finances publiques, le coût de ces exonérations est en partie compensé par la baisse du chômage et donc des dépenses en termes d'allocation-chômage (cf. passage sur les économies liées à la baisse du chômage). D'autre part, même si les taux de cotisations sont minorés, l'assiette soumise aux cotisations augmente (du fait des embauches), au global la baisse de cotisations est donc moins importante qu'il n'y paraît au départ.

Évidemment, en France, à force d'exonérations, il n'en reste plus aucune (pour les cotisations Urssaf) au niveau du Smic. Il n'y a donc plus rien à exonérer. Cependant, on peut imaginer un maintien de certaines exonérations à condi-

tion de mise en place de la réduction du temps de travail et des embauches correspondantes. **Notre revendication des 32 heures rejoint ici celle de la conditionnalité des aides publiques aux entreprises.**

Enfin, un dispositif différenciant les entreprises selon leur taille et leur capacité à faire face à cette augmentation du salaire horaire est également envisageable. Pour grossir le trait, l'idée serait d'orienter en priorité les aides publiques vers les TPE/PME, voire de les leur réserver. **Ici, on peut utiliser la conditionnalité pour faire comprendre aux salariés des TPE/PME que les 32 heures sont possibles.**

Les exonérations peuvent également être réduites au fur et à mesure afin de lisser l'effet de l'augmentation des salaires horaires pour les entreprises.

Les aides publiques à la réduction du temps de travail pourraient aussi prendre la forme de mécanismes fiscaux accompagnant le passage aux 32 heures, avec là aussi une modulation en faveur notamment des TPE/PME. Cette formule aurait le mérite de rompre avec la logique des exonérations de cotisations sociales et de reposer l'enjeu du financement de la Sécurité sociale par le salaire socialisé.

Chaque solution a des avantages et des inconvénients, il semble difficile d'opter pour une solution unique applicable à

l'ensemble des entreprises. Évidemment, notre revendication principale est celle d'un meilleur partage de la valeur ajoutée en faveur des salaires. La question ne peut donc pas être traitée de manière univoque sans penser à des changements plus structurels de notre économie comme les relations de sous-traitance imposées par les grandes entreprises à leurs prestataires.

De la même façon, la réduction du temps de travail ne peut pas se faire dans le secteur public dans une logique austéritaire, au risque de reproduire les erreurs des 35 heures, c'est-à-dire une réduction du temps de travail à moyens constants, qui ne repose que sur l'intensification du travail.

D'autres éléments comme la mise en place d'un protectionnisme solidaire (harmonisé au niveau européen idéalement), de clauses sociales dans les contrats publics sont des éléments qui peuvent permettre de protéger les entreprises françaises d'une concurrence déloyale qui est un frein au progrès social. De manière générale et sans grande surprise, c'est l'intensification de la concurrence, y compris au niveau européen, le *dumping* fiscal et social qui rend la tâche du progrès social, y compris celle de la réduction du temps de travail, plus difficile. Les 32 heures doivent nécessairement être pensées en articulation d'un projet de rupture plus vaste.

II. Les effets macroéconomiques des 32 heures

La nécessité de passer par la loi

Comme nous l'avons vu, la réduction du temps de travail sans perte de salaire implique une augmentation du salaire horaire et une hausse des coûts de production s'il n'y a pas une hausse de la productivité proportionnelle à la baisse du temps de travail.

Du point de vue financier, aucune entreprise n'a donc intérêt à être la seule à réduire le temps de travail si elle n'est pas sûre que cela se traduise par une augmentation de la productivité. En effet, cela augmentera ses coûts de production relativement à ses concurrents

et nuira donc à sa compétitivité (cf. encadré « Compétitivité, mythe ou réalité? »). Qu'on soit clair: il ne s'agit pas de légitimer le discours patronal et gouvernemental – la compétitivité est évidemment l'épouvantail pour faire passer les pires réformes de régression sociale.

Mais le fait est là : en régime capitaliste, les entreprises (et donc les travailleurs-es) sont en concurrence. Si nous reprenons le terme de « compétitivité », c'est surtout pour nous préparer aux arguments qui nous seront opposés dans le débat public et sur les lieux de travail. Cela n'enlève rien au fait que nos revendications s'inscrivent dans une logique de changement radical de régime économique.

La compétitivité est toujours un avantage relatif – on est compétitif ou on ne l'est pas par rapport à une autre entreprise ou un autre pays. On comprend une chose simple : toutes les entreprises ne peuvent pas être compétitives en même temps. On comprend également que nous ne pouvons simplement pas gagner à cette course à l'échalote.

D'où la nécessité de passer par la loi. Si l'on applique la même chose à tous les concurrents, l'impact en termes de compétitivité est totalement neutralisé et l'argument du patronat tombe. Tous les concurrents sont traités à la même enseigne.

Ainsi, la lutte entreprise par entreprise est d'autant plus difficile du fait de cet argument, valable ou non selon les entreprises, de la compétitivité/concurrence. Cela rappelle donc la nécessité de passer par la loi pour que la réduction du temps de travail s'applique à tous les employeurs.

Évidemment cela ne règle pas la question de la compétitivité vis-à-vis de l'étranger puisque la loi française ne peut s'appliquer aux entreprises hors du territoire français. Si jamais la compétitivité à l'international est un problème sérieux, le temps de travail ou un salaire horaire minimum plus élevé doit devenir une condition à l'importation. Il s'agit là de mesures de protection-

Compétitivité, mythe ou réalité ?

La compétitivité est mise en avant à toutes les sauces et est souvent utilisée pour justifier les régressions sociales. Il est donc important de comprendre de quoi on parle. De fait, en régime capitaliste, le système économique est basé sur la compétition entre les entreprises. La compétition se joue généralement sur deux tableaux, le prix d'un côté et le reste (principalement la qualité) de l'autre, c'est ce qu'on appelle la compétitivité hors prix.

Si deux biens ou services sont totalement identiques, c'est le moins cher qui sera choisi. Si une entreprise a une production peu spécialisée et identique ou presque à d'autres entreprises, elle doit donc être « compétitive » sur les prix pour espérer vendre ses produits.

La compétitivité prix dépend alors du rapport entre les moyens engagés c'est-à-dire les salaires, les machines, etc. et ce que cela permet de produire. La compétitivité prix ne dépend donc pas uniquement des salaires.

Mais de nombreux biens et services ont des spécificités et le choix ne se fait donc pas sur le prix. On peut prendre l'exemple des téléphones, secteur dans lequel les produits les plus chers sont parfois les mieux vendus. Cela s'explique par le fait que les consommateurs considèrent que le supplément de prix payé est justifié par une qualité supérieure du produit.

Dans ce cas, peu importe le prix, ce qui compte vraiment c'est la qualité du produit. Or pour produire un bien ou un service de qualité, il faut généralement du personnel qualifié (et payé en conséquence) et consentir à des investissements dans l'appareil de production.

Il est donc vrai que sur certains marchés, les biens et services sont peu différenciés et qu'il y a lors un réel enjeu sur la compétitivité. Toutefois l'histoire ne s'arrête pas là.

En effet, si on s'arrête à ce constat, on en déduit qu'il faut rentrer dans la compétition et donc baisser les salaires et la protection sociale pour être bien placé dans cette compétition. Or il est possible de se protéger de cette compétition en fixant des règles sur le marché.

Par exemple, de nombreux fruits espagnols sont produits dans des conditions indignes, ce qui permet de les exporter en France à des prix imbattables pour les producteurs français. Pour éviter d'être entraîné par ce dumping social, on pourrait refuser d'importer ces fruits tant qu'ils sont produits par des sans-papiers exploités et qui vivent dans des conditions déplorables.

Le libre marché ne repose que sur la mise en compétition des entreprises et des modèles sociaux, mais ce n'est pas une fatalité. Des règles garantissant notre modèle social et fixant des règles communes, harmonisées par le haut, aux plans national et international, sont possibles pour que la compétition ne se fasse pas sur le dos des travailleuses. L'opposition capital/travail est aussi une opposition concurrence/coopération.

nisme solidaire pour affirmer et protéger un modèle social. En effet, le jeu de la compétitivité n'est qu'une fuite en

avant vers le moins-disant social, il s'agit donc de s'extraire de cette compétition qui ne profite qu'au capital.

La réduction du temps de travail soutient la demande

À l'inverse de la logique compétitive, la réduction du temps de travail appliquée à l'ensemble de l'économie permet de soutenir la demande et profite à tous. La réduction du temps de travail doit permettre de réduire le chômage. Des personnes qui touchent aujourd'hui une allocation-chômage, le RSA ou les minima sociaux retrouveraient un emploi et auraient donc un supplément de revenu. Assorti à une situation stable (CDI), ce supplément de revenu à des ménages modestes relancerait la consommation et donc la demande. On pourrait nous objecter que ces

salaires supplémentaires versés se traduiraient par une baisse des profits distribués aux actionnaires. Pour l'économie prise comme un tout il n'y aurait pas de supplément de revenu. Cet argument ne tient pas puisque les actionnaires sont en moyenne beaucoup plus riches que le reste de la population et qu'ils épargnent massivement. L'argent distribué sous forme de dividendes stagne donc ou alimente les marchés financiers alors que celui distribué aux salaires serait pour l'essentiel immédiatement consommé. Comme pour toute politique de relance, pour qu'elle soit efficace, il

faut que le surplus de demande soit adressé à des biens et services fabriqués en France, sous peine de gonfler les importations et donc creuser notre déficit commercial. Ce risque ne doit pas être surestimé : la consommation des ménages représente toujours 55 % du PIB en France, la « fuite vers l'importation » est donc limitée. Cela étant dit, pour être pleinement efficace, la réduction du temps de travail doit s'inscrire dans un projet plus global et implique notamment une politique de réindustrialisation.

La réduction du temps de travail est la meilleure politique de l'emploi

Conditionner et réorienter les aides publiques

On entend régulièrement que la France est l'un des pays où les entreprises sont les plus taxées.

On oublie souvent que c'est également l'un des pays qui subventionne le plus ces entreprises et qu'il existe de multiples dispositifs dérogatoires qui font que les taux d'impositions réels sont loin des taux nominaux.

Les aides publiques peuvent prendre trois formes principales :

1. Les exonérations de cotisations sociales ou exemption d'assiette (cela forme les niches sociales), leur montant était évaluée en 2019 à 91 milliards d'euros par la Cour des comptes ;
2. Les niches fiscales qui pourraient atteindre près de 100 milliards d'euros dont 60 pour les seules entreprises ;

3. Les subventions directes qui se chiffrent également en dizaines de milliards. Tous ces chiffres ne sont que des ordres de grandeurs puisqu'il règne une grande opacité sur ces aides aux entreprises.

Une estimation basse du total des aides publiques aux entreprises – au moins 150 milliards d'euros – équivaut à près de 15 % du total annuel des dépenses publiques (1347 milliards d'euros en 2019). Ce, sans parler des mesures d'urgence pour les entreprises en 2020, avec plus de 30 milliards d'euros pour l'APLD et 21 milliards d'euros pour le fonds de solidarité. Le premier constat est évidemment qu'il faut réduire cette perfusion permanente d'argent public au profit des entreprises. La seconde est que cette manne financière ne peut être déversée sans conditions.

Si certains dispositifs trouvent une certaine utilité, il est donc possible de les

conserver tout en ajoutant des conditions. Baisser le temps de travail avec une obligation d'embauche pourrait être l'une de ces conditions. Les aides publiques sont un instrument ambivalent : à l'heure actuelle, elles sont un levier d'assurance du capital. Dans les mains du travail, elles deviennent un outil pour contraindre le capital.

Puisque les dispositifs existent déjà, cela n'empêcherait donc pas que la réduction du temps de travail augmente les coûts de production. Toutefois cela permettrait qu'après la mise en place de la réduction du temps de travail, les entreprises qui « jouent le jeu » ne voient pas une augmentation de leurs coûts de production supérieure aux autres.

Une partie des sommes économisée par la suppression de dispositifs inutiles pourrait être réorientée vers les entreprises ou secteurs plus fragilisés.

Le passage aux 32 heures ne coûterait pas... il rapporterait !

Sans tenir compte d'éventuelles exonérations ou autres aides, la réduction du temps de travail suivie d'embauches

serait une aubaine pour les finances publiques. Évidemment, l'État et les collectivités territoriales devraient

embaucher, ce qui augmenterait leur masse salariale mais cet effet semble assez mince par rapport aux économies

faites et aux recettes nouvelles. En effet, le chômage « coûte » cher, qu'il s'agisse des allocations-chômage ou minima sociaux, des dépenses induites par le chômage (dépenses de santé plus importantes par exemple) ou encore du manque à gagner en termes de cotisations sociales, de TVA, etc.

Selon ATD Quart-Monde, en 2013, le coût était un peu supérieur à 15 000 € pour chaque chômeur de longue durée. Étant donnée l'inflation et tenant compte des chômeurs qui ne sont pas de longue durée et qui ont généralement une allocation-chômage plus importante que les minima sociaux, on peut penser qu'on est encore au-delà de ce chiffre.

Ainsi, en prenant une hypothèse basse de 20 000 € par chômeur, 1 million d'emplois créés correspondrait à un surplus budgétaire de 20 milliards d'euros annuel pour les finances publiques.

20 milliards, cela correspond à l'embauche de plus de 400 000 fonctionnaires, ce qui correspond à peu de chose près au besoin d'embauches de fonctionnaires induit par la réduction du temps de travail. Sachant que sur ces 20 milliards de dépenses, une partie retournerait dans des caisses publiques (impôts, cotisations sociales, etc.) on voit bien que c'est une réforme qui profiterait aux finances publiques. Et ces 400 000 fonctionnaires supplémentaires viendraient eux aussi réduire le nombre de chômeuses et bénéficiaires des minima sociaux, ce qui implique donc une réduction des dépenses sociales.

A priori, le coût de la réduction du temps de travail pour les finances publiques est le même que pour tout employeur. L'État (avec les 3 versants de la fonction publique) étant le plus gros employeur du pays, il est normal que cela implique des dépenses importantes pour lui. Cependant, une partie de ses propres dépenses ainsi qu'une partie des nouvelles dépenses des autres employeurs

Créations d'emplois et 32 heures : un potentiel de plus de 2 millions d'emplois

En France en 2019, le temps de travail effectif moyen est de 1680 heures par an pour les salariés à temps complet. Cela correspond à un temps de travail hebdomadaire moyen de 36,5 heures.

Dans le même temps pour les 18,4 % de salariés à temps partiel, le temps de travail annuel moyen est de 985 heures soit l'équivalent de 21,5 heures par semaine.

Cela donne donc un temps de travail moyen de 1552 heures par salarié.

Passer à 32 heures correspondrait à un temps de travail annuel moyen de 1469 heures. Répartir les heures travaillées de manière totalement égale entre les salariés reviendrait à créer 1,4 million d'emplois et à faire passer à temps plein les 4,7 millions de travailleurs à temps partiel.

Si on estime que le temps partiel subi est de 50 % et donc que 50 % des emplois à temps partiel sont volontaires, il faut regarder ce qui se passe en ne faisant passer à temps plein que 50 % des travailleurs à temps partiel.

Dans ce cas, le potentiel de création d'emploi serait de 2,2 millions et 2,35 millions de salariés à temps partiel pourraient passer à temps plein. Le potentiel serait d'environ 1,7 million dans le secteur privé et 500 000 dans le secteur public.

C'est donc le potentiel maximum de la réduction du temps de travail.

En réalité, les créations d'emplois seraient moindres pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il y aurait certainement un effet sur la productivité (chez Airbus par exemple, le passage à 30 heures pendant le confinement a entraîné moins de non-qualité, ce qui augmente donc la productivité) et donc un besoin d'embauche qui n'est pas proportionnel à la baisse du temps de travail.

D'autre part, pour les TPE qui emploient moins de 5 personnes par exemple, le temps dégagé par la réduction du temps de travail ne sera pas suffisant pour la création d'un poste.

Pour certaines fonctions – notamment d'encadrement – cela ne créera pas forcément d'emplois non plus.

Il faut donc relativiser ces chiffres. Le potentiel de créations d'emplois dépend également des modalités de mise en place de la réforme (obligation d'embauches, rigidité sur les heures supplémentaires, effet sur la répartition de la valeur ajoutée).

viennent alimenter les recettes publiques. En plus d'être une avancée sociale et environnementale, le total serait bénéfique pour les finances publiques (cela dépend une fois de plus des conditions de mise en œuvre et de la réussite de la réforme).

Cela créerait donc un déficit à court terme pour l'État et les collectivités locales mais un excédent pour les administrations de Sécurité sociale. Mais à long terme, l'activité supplémentaire

créée vient plus que compenser la dépense initiale.

Les 32 heures, comme la hausse des salaires, ne « coûte » en vérité que pour chaque employeur pris individuellement et à court terme. À long terme, toute l'économie bénéficie de ces mesures. C'est dire l'importance de construire le rapport de force à chaque niveau de lutte, de l'entreprise à l'échelon national et international.

Tableau de synthèse

Agents concernés / Mode de financement	Travailleurs	Demandeurs d'emploi	Finances publiques	Entreprises
Augmentation de la productivité	Baisse du temps de travail Possible intensification du travail	Aucun emploi supplémentaire	Peu de conséquences	Coût neutre
Augmentation de la part des salaires dans la VA	Baisse du temps de travail	Une partie retrouve un emploi	Baisse des dépenses d'assurance chômage Augmentation des cotisations	Baisse des profits
Augmentation des prix	Baisse du temps de travail Baisse du pouvoir d'achat	Une partie retrouve un emploi Baisse du pouvoir d'achat du salaire	Baisse des dépenses d'assurance chômage Augmentation des cotisations	Coût neutre Perte de compétitivité par rapport à l'étranger
Exonérations de cotisations	Baisse du temps de travail	Une partie retrouve un emploi	Baisse des dépenses d'assurance chômage Baisse des cotisations Coût total quasi neutre	Coût neutre



Derniers numéros parus

À retrouver sur :

analyses-propositions.cgt.fr/economie



Numéro 158

Qu'est-ce que l'économie sociale et solidaire ?
Comprendre le débat pour se l'approprier syndicalement

Numéro 159

Que faire de la dette Covid ? Perspectives revendicatives.
Alexandre Derigny (CGT Finances), Mathieu Cocq (Pôle éco confédéral) et Ilona Delouette (Pôle protection sociale).

Numéro 156

L'économie sociale et solidaire : un état des lieux et des interrogations

Numéro 157

L'inflation : De quoi s'agit-il au juste ? Faut-il craindre son retour ?

Numéro 154

Dettes, monnaie, crise, 10 points pour comprendre le débat économique pendant la crise du Covid-19

Numéro 155

Le Smic a 50 ans : le comprendre et le défendre

Numéro 152

Comprendre l'indice des prix à la consommation et la mesure du pouvoir d'achat

Numéro 153

« Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune » : chiche !