

#4J

**LA SEMAINE
DE 4 JOURS
EN 32 HEURES**

**LE PARTAGE OU
LA BARBARIE**

CEP▲G
www.cepag.be

#4J

#

5 IL SUFFIRA D'UNE ÉTINCELLE

7 LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, POURQUOI ?

19 #4J ?

23 POUR QUI ?

27 QUI VA PAYER ?

33 COMMENT Y ARRIVER ?

35 700 MILLIONS DE ROBOTS. ET MOI ET MOI ET MOI...

39 LES PATRONS DISENT QU'ON A FUMÉ LA MOQUETTE !

43 35 HEURES EN FRANCE : LES POINTS SUR LES /

47 LES LIGNES BOUGENT. NOUS AUSSI.

53 CHIFFRES-CLÉS EN BELGIQUE

57 BOÎTE À OUTILS

#



Rédaction : Aïcha MAGHA.

Merci à Vanessa AMBOLDI, Yannick BOVY, David LANNOY, Giovanni LENTINI, Michel MATHY.

Éditrice responsable : Anne-Marie ANDRUSYSZYN - rue de Namur, 47, 5000 Beez.

Design : www.ramdambel.be - 1921

© Février 2019, 3^e édition avec mises à jour des chiffres des personnes sans emploi, notamment page 26.

Avec le soutien de la  Banque Nationale DE BELGIQUE et de la  FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Les termes « réduction collective du temps de travail » sont, par facilité, régulièrement résumés par les lettres **RCTT**.

Les références aux personnes et fonctions accordées grammaticalement au masculin visent naturellement aussi bien les femmes que les hommes.

IL SUFFIRA D'UNE ÉTINCELLE

Flexibilité mon amour. Voilà qui résume l'esprit des « réformes du travail » menées actuellement dans plusieurs États membres de l'Union européenne. Le projet de loi du ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) n'est autre que le mouton noir/jaune/rouge du troupeau de la « modernité ».

Licencier plus facilement pour créer de l'emploi intérimaire à durée indéterminée... Vous non plus, vous n'avez pas tout compris ? On vous explique : le temps de travail peut s'étirer, se saucissonner, s'additionner, s'émietter, mais depuis les années 80, il ne se répartit surtout pas équitablement. La droite fait un blocage idéologique sur la réduction de la durée légale du travail. Comme sur une réforme fiscale juste, progressive, qui concerne tous les types de revenus. Comme sur l'augmentation des salaires ou des cotisations sociales.

Logique. Le temps de travail ravive le clivage gauche/droite précisément parce qu'il se trouve au cœur de la répartition des richesses entre le capital et le travail. Ce partage est aujourd'hui cruellement inéquitable, et si l'on n'y remédie pas, la barbarie s'imposera à nous. Quand on y pense, il y a peu de désastres qui ne soient dus à l'accumulation excessive de richesses par une poignée d'individus. Qu'elles soient écologiques, humanitaires, sociales, économiques, politico-religieuses, les catastrophes ont souvent quelque chose à voir avec les logiques néolibérales.

La situation nous oblige à nommer les choses par leur nom. À trop vouloir modérer nos propos, nous perdons notre capacité à identifier les racines du mal qui déchire le monde aujourd'hui. La guerre des classes sévit quotidiennement. Et, pour paraphraser un milliardaire lucide sur ce point : ce sont les travailleurs qui sont en train de la perdre.

L'utopie néolibérale, caressée à partir des années 50 par l'École de Chicago (les économistes néolibéraux de l'Université de Chicago, dont Milton Friedman), ne jouissait au départ d'aucune crédibilité. C'est pourtant elle qui a fini par s'imposer à la société depuis une quarantaine d'années.

Cette utopie devenue dogme a bien failli endormir notre conscience de classe avec son dictionnaire du prêt-à-penser. L'égalité des chances a remplacé l'égalité tout court. La bonne gouvernance supplante l'État de droit. L'expertise enterre la légitimité. Mais le rêve de droite imposé par 1 % de la population est en train de se lézarder au contact de la réalité des 99 % restants, dont beaucoup vivent un vrai cauchemar, dans la misère ou la précarité. Quelle alternative proposons-nous ?



La réduction collective du temps de travail paraît bien dérisoire face à l'ampleur des dégâts. Va-t-elle à elle seule régler tous les problèmes ? Sûrement pas. Aurait-elle pu empêcher les 2.100 licenciements à Caterpillar Gosselies le 2 septembre 2016 ? Non.

La réduction collective du temps de travail est par contre un début de solution. Un grain de sable, et non des moindres, dans la mécanique injuste du monde comme il va — comme il broie. Appliquée de manière négociée à l'échelle d'un pays, elle change concrètement la vie de centaines de milliers de personnes. Elle améliore le quotidien de ceux qui travaillent, elle diminue radicalement le chômage, le travail précaire, les temps partiels involontaires, elle libère et émancipe. Elle améliore le rapport de force des travailleurs. Non seulement parce qu'ils sont plus nombreux à occuper un emploi, mais aussi parce qu'ils sont davantage enclins à revendiquer plus et mieux. Si les principaux intéressés en doutent encore, leurs adversaires, eux, en sont parfaitement conscients. Ils craignent l'effet papillon. À nous de le provoquer.

La brochure que vous avez entre les mains propose de passer de la parole aux actes : la réduction collective du temps de travail offre un horizon proche, un rêve commun à notre portée. Une utopie qui peut rapidement devenir notre réalité. Il suffira d'une étincelle. Le partage ou la barbarie.



*Anne-Marie Andrusyszyn,
Directrice du CEPAG*

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, POURQUOI ?



PARCE QU'IL FAUT TOUT ESSAYER CONTRE LE CHÔMAGE DE MASSE

« Travailler moins pour travailler tous » est une revendication historique du mouvement ouvrier qui a permis d'alléger les horaires, de conquérir des congés payés... mais aussi de réduire le chômage par une meilleure répartition du travail. Le chômage a une influence très importante sur les conditions de travail des salariés (au sens large), qu'ils soient occupés à temps partiel ou à temps plein. **Il pèse aussi sur le chiffre d'affaires du petit commerçant ou sur celui des PME¹** qui vivent de la consommation des ménages. À moins d'être rentiers, nous sommes tous - actifs et non actifs - interconnectés par le temps de travail ou le manque de travail. La concurrence entre ceux qui ont peur de perdre leur emploi et ceux prêts à tout pour en décrocher un fait pression sur les salaires, les pensions, les allocations de chômage et tous les autres revenus de remplacement. À qui profite le crime ? *

La réduction collective du temps de travail (RCTT) crée de l'emploi.

PARCE QUE LA QUESTION N'EST PAS DE SAVOIR S'IL FAUT RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL...

... mais bien comment et au profit de qui. En moyenne (temps partiels et temps pleins confondus), le travailleur belge preste 30h/semaine². Dans les faits, les 38h/semaine sont donc déjà enterrées. Cela résulte d'un découpage inégal du temps de travail : des temps pleins pour les uns, de plus en plus de temps partiels précaires pour les autres. Cette politique a montré ses limites : un taux d'emploi gonflé artificiellement par des petits boulots et donc un pouvoir d'achat des ménages qui s'amenuise. La consommation est en berne, ce qui n'aide pas à la relance économique.

PARCE QUE LA RCTT COÛTE MOINS CHER QUE LA POLITIQUE ACTUELLE

Elle est moins coûteuse que les 14 milliards € de cadeaux au patronat qui, chaque année, sont soustraits aux caisses de l'État et à la sécurité sociale pour « soutenir la compétitivité des entreprises ». 14 milliards € qui ne sont d'ailleurs pas étrangers au célèbre « trou de la sécurité sociale », ce déficit qui justifie les coupes budgétaires et la promotion de systèmes d'assurances privés.

1. Petites et Moyennes Entreprises.

2. 1.440 heures est la moyenne d'heures prestées par an, par salarié en Belgique (temps pleins et temps partiels confondus), selon l'IDD (Institut pour un développement durable), Philippe Defeyt, 2016. 1.440 heures divisées par 48 semaines = 30 heures.



À QUI PROFITE LE CRIME ?

La Belgique n'a plus connu un taux de chômage sous les 5 % depuis les années 70. Les plus de 50 ans se souviennent peut-être de cette période du plein emploi, où croissance économique et gains de productivité rimaient avec un chômage sous la barre des 2 % ! À l'époque, la population en âge de travailler était aussi moins importante qu'aujourd'hui.

Comment expliquer que les gouvernements qui se sont succédés depuis 40 ans n'aient pas réussi à partager équitablement la quantité de travail humain qu'il est nécessaire de fournir pour répondre à la demande de production ? Peut-être parce que le chômage n'a pas que des ennemis...

Il représente en effet un instrument puissant. La « peur du chômage » diminue fortement le rapport de force des travailleurs dans la négociation. Le chômage permet aux patrons d'obtenir des salaires plus bas, davantage de flexibilité et d'allègements des cotisations. C'est ce chômage de masse qui permet aujourd'hui à la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) et au Mouvement Des Entreprises de France (MEDEF) d'obtenir des lois Peeters ou El Khomri*.

PEETERS - EL KHOMRI : MÊME COMBAT !

Le nom des recettes diffère mais les ingrédients fournis par la Commission européenne sont identiques. L'Espagne (réforme Rajoy en 2012), l'Italie (le « Jobs Act » de Matteo Renzi en 2014) ou l'Allemagne (les Lois Hartz de 2003 à 2005) ont déjà franchi le pas. La « modernisation du travail »** écrase un siècle de luttes sociales et désarticule le temps de travail. En clair, pour la Commission européenne et les fédérations patronales européennes, moderniser, cela signifie :

- des licenciements plus faciles,
- la priorité aux accords d'entreprises sur les accords de secteurs (et un affaiblissement des syndicats),

* *Projet de réforme du code du Travail, dit « Loi El Khomri » du nom de la Ministre du Travail française en 2016. Projet de réforme du Travail, rebaptisée « Loi Peeters », du nom du Ministre de l'Emploi belge en 2016.*

** *Modernisation, moderne, modernité... sont les mots qui ont été le plus utilisés par les défenseurs de ces textes pour en qualifier les principes phares.*





- l'instauration de la négociation individuelle entre le salarié et l'employeur,
- la flexibilité accrue des temps partiels,
- l'allongement de la durée journalière et hebdomadaire du travail,
- la possibilité de sceller des accords de baisses salariales même si l'entreprise n'est pas en difficulté,
- la diminution du coût des heures supplémentaires,
- l'affaiblissement des prérogatives de l'inspection du travail,
- le plafonnement des indemnités en cas de licenciements abusifs,
- des justifications de licenciement moins strictes,
- l'annualisation du temps de travail,
- la création des contrats d'intérim à durée indéterminée (un oxymore d'une irrésistible modernité),
- la création de comptes épargne-temps,
- ...

La philosophie commune à ces réformes peut sans doute être résumée par l'Art. 1 du projet de Loi El Khomri en France : « Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail (...) mais des limites à ces libertés peuvent être apportées si elles sont justifiées par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ».

Pour en savoir plus sur le projet de Loi Peeters en Belgique : www.planpeeters.be

PARCE QUE LA RCTT PEUT RAPPORTER GROS

+ D'EMPLOIS *

Les simulations démontrent que, sans être la formule miracle, la RCTT est la voie la plus directe vers la création d'emplois en période de faible croissance. Ces emplois stimulant eux-mêmes la consommation intérieure sont un facteur réel d'activité économique. Si elle est intégrée à une vision politique sur le long terme (réponse aux enjeux écologiques, au vieillissement de la population...), la réduction collective du temps de travail augmente le nombre potentiel de nouveaux postes. Notons que si les heures supplémentaires actuellement concentrées sur celles et ceux qui ont déjà un emploi à temps plein, étaient transformés en équivalents temps pleins (ETP), ce serait déjà un pas vers la répartition équitable du travail.



L'économiste Philippe Defeyt, directeur de l'Institut pour un développement durable (IDD), estime que diminuer la durée légale du travail de 38 heures à 32 heures/semaine pourrait créer de 300.000 à 500.000 emplois*.

Création de **300.000 emplois** (ETP), dans l'hypothèse où la réorganisation du travail, suite à l'application des 32 heures, génère des gains de productivité de 5 %, et donc un moindre besoin d'engager, et que les nouveaux salariés ont recours aux heures supplémentaires (ce qui réduit les besoins d'engagement de nouveaux salariés).

Création de **500.000 emplois** (ETP) dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail s'opère sans gains de productivité et avec une application stricte des 32h (sans heures supplémentaires).

Philippe Defeyt tient compte, dans ses calculs, d'un phénomène logique : la réduction collective du temps de travail devrait se traduire, dans certains secteurs, par l'offre de temps pleins aux travailleurs à temps partiel déjà occupés dans l'entreprise, ce qui n'augmenterait pas nécessairement le nombre d'emplois mais bien la qualité de ceux-ci. Ce phénomène fait partie d'un cercle vertueux : il n'y a pas de création nette d'emplois numériquement mais les travailleurs à temps partiel se voient proposer un temps plein (32 heures) et le salaire qui l'accompagne.

* « Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes » par Philippe Defeyt, Institut pour un développement durable (IDD) - janvier 2016.



+ DE REVENUS

Pour les travailleurs à temps partiels et pour les demandeurs d'emploi, c'est mécanique (voir p. 25). Les travailleurs à temps partiel qui veulent compléter leur horaire devront être prioritaires dans l'entreprise qui passe à 32h. Des cotisations et des impôts supplémentaires seront versés à la sécurité sociale et à l'État. En outre, les travailleurs à temps plein, eux, ne perdent rien en monnaie sonnante et rébuchante. Ils gagnent du temps et de la qualité de vie, ce qui est une autre forme de salaire.

+ D'ÉQUILIBRE H/F SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette revendication n'est pas naturellement perçue comme une priorité ou un avantage. Beaucoup de femmes, notamment, craignent légitimement une perte de revenus (elles sont déjà surreprésentées dans les emplois précaires et temporaires) ou une intensification des cadences. C'est pourquoi il est nécessaire de défendre et d'obtenir toutes les composantes de la revendication : sans perte de revenus, avec embauche compensatoire.

Les femmes, qui constituent 80 % des travailleurs à temps partiel, seront statistiquement plus nombreuses à voir leur salaire horaire augmenter et/ou à accéder au temps plein. Elles se construiront davantage des droits solides. Les recours aux réductions individuelles du temps de travail devraient connaître une baisse de régime. Tant mieux car, bien qu'étant présentées comme des aménagements idéaux entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes, ces formules représentent, à terme, une amputation de leurs droits et de leurs revenus au cours de leur carrière et au moment de la pension. Une redistribution équitable du temps de travail tire tout le monde vers le haut.

Par ailleurs, en France, on observe qu'une RCTT bien négociée enclenche un engagement plus important des pères dans l'activité parentale³. Ce qui laisse penser qu'une généralisation de la mesure entraînerait un effet positif sur la répartition des rôles dans les sphères privée, familiale et professionnelle.

Pour autant, la réduction collective du temps de travail n'incarne pas l'avènement de l'égalité hommes/femmes. Il serait d'ailleurs intellectuellement malhonnête de s'en servir comme bouclier politique face aux revendications féministes. Une RCTT seule ne peut résoudre la souffrance spécifique des femmes au travail et ne peut donc occulter les réponses qu'il faut y apporter.

3. C'est ce que révèle l'enquête française de la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) sur les 35 heures : « RTT et modes de vie », par Marc-Antoine Estrade et Dominique Méda. Les plus heureux étant les travailleurs qui ont été consultés sur l'adaptation des horaires et de la nouvelle organisation du travail.

+ DE TEMPS POUR VIVRE

Nous travaillons pour vivre, pas l'inverse. Les luttes sociales ont toujours visé la diminution de l'emprise du travail sur nos vies. C'est dans ce cadre que s'inscrit le combat pour la semaine de 4 jours. Ce temps libéré facilite l'organisation quotidienne des familles et génère de la cohésion sociale. Il devrait également dynamiser l'économie du temps libre et le secteur des loisirs.

De nombreuses personnes s'épanouissent dans leur travail et ne le considèrent pas comme une contrainte. Tant mieux ! La réduction de la durée légale du travail permettra néanmoins à d'autres de profiter d'un emploi et d'une vie plus stables.

+ DE BIEN-ÊTRE

Inquantifiable par définition, le bien-être au travail est un atout majeur pour l'entreprise. Moins de stress, moins de fatigue pour le personnel. Plus de motivation. Plus d'efficacité. La RCTT fait chuter le taux d'absentéisme, de maladie et de *burn-out*, ce qui représente un gain considérable pour l'entreprise et pour la sécurité sociale, tout en permettant à des demandeurs d'emploi de sortir de la précarité⁴.

+ DE PRODUCTIVITÉ

C'est prouvé : travailler moins rend plus productif. Une réorganisation du travail et de l'utilisation des outils de production peut, dans certains cas, financer à elle seule une réduction du temps de travail avec embauche compensatoire dans l'entreprise. Les gains de productivité dégagés peuvent être surprenants. Le patron de Toyota Göteborg (Suède) confirme que réduire le temps de travail lui a permis d'augmenter sa production sans acheter de nouvelles machines. Deux équipes se succèdent dans l'atelier. L'entreprise est ouverte douze heures par jour, au lieu de huit. Engager du personnel supplémentaire n'a posé aucun problème car la société vend plus de voitures et, depuis 2002, les profits ont progressé de 25 %.

4. « Le chômage tue. » Le rapport du Conseil économique, social et environnemental français estime à 14.000 par an le nombre de décès dus au non-emploi. Le chômage est un problème de santé publique (maladies chroniques, rechutes de cancers, suicides, dépressions...).

PARCE QU'IL FAUT EN FINIR AVEC LE MYTHE DE LA CROISSANCE

Même si elle pointe le bout de son nez, elle ne pourra pas tout.

« À l'ère de la révolution numérique, on ne peut plus compter sur une hypothétique croissance pour réduire le chômage » Daniel Cohen⁵.

On observe généralement qu'en-dessous de 2 % de croissance du PIB, les entreprises ne créent pas d'emplois. Or, depuis la crise de 2008, **la croissance belge atteint péniblement une moyenne de 0,63 %**.

Tout miser sur la croissance est une aberration. D'ailleurs, avant la crise de 2008, nous avons connu des années de croissance honorable et cela n'a pas fait reculer le chômage qui touche, depuis les années 80, entre 600.000 et 800.000 personnes.

Même des économistes libéraux posent ce constat : « On va vivre sans doute 10 à 15 ans — une petite génération — dans un tunnel un peu sombre dans lequel il faudra s'habituer à vivre avec une moindre croissance ». Bruno Colmant⁶.

D'autres, à gauche, vont plus loin : « Le capitalisme a intérêt à faire croire que croissance et développement vont toujours de pair, l'amélioration du bien-être humain ne pouvant passer que par l'accroissement perpétuel de la quantité de marchandises. Nous devons alors fonder pour l'avenir – car, aujourd'hui, elle n'existe pas vraiment – une distinction radicale entre les deux concepts : l'amélioration du bien-être et l'épanouissement des potentialités humaines se réalisant hors du sentier de la croissance infinie des quantités produites et consommées, hors du sentier de la marchandise et de la valeur d'échange, mais sur celui de la valeur d'usage et de la qualité du tissu social qui peut naître autour d'elle. » Jean-Marie Harribey.⁷

Aujourd'hui, repenser le type de croissance est une nécessité. Continuer à produire et consommer comme avant n'est pas une option. Concilier croissance soutenable et urgence environnementale est un défi que nous sommes obligés de relever, pas uniquement pour la planète, mais pour celles et ceux qui l'habitent. Et cette révolution écologique et sociale peut être créatrice d'emplois.

5. *Économiste français, né en 1953, spécialiste des dettes souveraines.*

6. *Économiste belge, né en 1961, professeur d'économie et de fiscalité, ancien Directeur de la Bourse de Bruxelles. Depuis 2015, il est responsable de la recherche économique à la banque Degroof-Petercam. Propos repris dans une interview accordée à La Libre Belgique, le 16/10/2015.*

7. *Jean-Marie Harribey, économiste français, professeur de sciences économiques et sociales, co-président du Conseil scientifique d'Attac. L'extrait est tiré d'un article intitulé « Vers une société économe et solidaire. Développement ne rime pas forcément avec croissance », paru dans Le Monde Diplomatique, juillet 2004.*

Simultanément, il faut **mettre un terme aux politiques d'austérité⁸** qui empêchent les investissements publics et étouffent la relance de l'activité économique.

PARCE QU'ON VIT PLUS LONGTEMPS

Rendons à César... Notre longévité, nous la devons aussi à celles et ceux qui ont conquis la diminution du temps de travail. Mais encore faudrait-il s'assurer que l'on vive plus vieux en bonne santé. Ce qui n'est pas le cas : en Belgique, l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans en moyenne, avec des disparités entre les régions et selon les niveaux de revenus⁹.

PARCE QUE NOTRE CONTRAT SOCIAL EN A BESOIN

Le Pacte social de 1944, conclu par les représentants syndicaux et patronaux, est né dans un désert économique. Il a fondé la sécurité sociale qui a permis à des millions de gens de vivre dignement. Aux États-Unis, en France, en Belgique et dans plusieurs autres pays, un partage plus équitable des richesses a été consacré à l'époque, dans des textes fondateurs, afin de relever le niveau de vie de la population et d'éviter la guerre.

Depuis 1996, on a dénaturé ce Pacte pour le transformer en garantie de la compétitivité des entreprises. **Revenir au partage des richesses** rendrait ses lettres de noblesse à la concertation sociale.

8. *Le Fonds monétaire international (FMI), en septembre 2016, demande à certains pays du G20 d'augmenter leurs dépenses publiques afin de soutenir la croissance... Schizophrénique pour une institution qui a prôné et imposé l'austérité budgétaire à tous les États !*

9. *Une étude de 2016, menée par l'ULB et la VUB, démontre que, malgré l'augmentation de l'espérance de vie en Belgique, l'écart entre les citoyens les plus favorisés et les plus défavorisés ne cesse de croître, pouvant atteindre jusqu'à 14 ans. Plus d'infos dans le bulletin de liaison du CEPAG « En Lien », 2016, n°3 – www.cepag.be/en-lien.*

PARCE QUE LES GAINS DE PRODUCTIVITÉ TUENT L'EMPLOI

Nous produisons 5 fois plus qu'il y a 30 ans et cette production nécessite de moins en moins d'heures de travail. Parallèlement, la population active est de plus en plus importante. Identifiés comme la première cause du chômage par de nombreux économistes, les gains de productivité vont encore être multipliés grâce à la recherche scientifique, aux progrès technologiques et à l'économie numérique toujours plus performante. La croissance sans emploi, au profit des actionnaires et des multinationales, va s'imposer à nous si nous ne partageons pas le fruit de cette productivité. *

PARCE QUE NOS DÉMOCRATIES SONT AU BORD DU GOUFFRE

Le nationalisme et le fascisme reprennent dangereusement vigueur en Europe. L'absence de gestion de la crise migratoire par l'Union européenne est une défaillance politique grave. Les murs, les barbelés et les frontières se dressent à l'intérieur même de l'Union. Le rêve européen qui devait nous réunir autour d'un projet de paix alimente aujourd'hui, par ses options politiques, les inégalités et la peur de l'autre. La victoire du Brexit, en juin 2016, ne pose pas uniquement la question des conséquences économiques. Le déficit démocratique de l'Europe¹⁰ a lourdement pesé dans la balance.

La RCTT ne règlera pas le problème d'un coup de baguette magique, mais elle peut **recréer les conditions d'un emploi pour tous** et donc, **faire reculer les inégalités**, la précarité et les peurs dont se nourrit **l'extrême droite**.

PARCE QUE LE TEMPS NOUS APPARTIENT

Personne ne renie les congés payés. Pourtant, être payé à ne « rien faire » pendant 4 semaines, ce n'était pas gagné d'avance ! Rien n'est jamais tombé du ciel. Journée de 8h, week-end, semaine de 38h, jours fériés, prépensions, pensions... sont les fruits de luttes sociales. Des avancées que l'on disait aussi impensables qu'impossibles. La semaine de 4 jours en 32 heures ne l'est pas davantage que les autres conquêtes. À nous de jouer.

Le temps de travail est, avec le salaire, la grande variable que les travailleurs négocient pour gagner plus. Le premier se négocie à la baisse. Le second à la hausse. Le temps ou l'argent ? Pourquoi choisir ? Rien n'empêche les victoires simultanées sur les deux plans lorsque que le rapport de force le permet. Et il ne fait aucun doute qu'il est plus favorable aux travailleurs quand ils sont plus nombreux à occuper un contrat à temps plein.

10. Notamment illustré par le fait que la Commission européenne décide de tout alors que ses représentants ne sont élus par aucun suffrage citoyen.



D'OÙ VIENT LE CHÔMAGE DE MASSE ?

Le deuxième choc pétrolier de 1979, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail fin des années 70*, l'apparition du contrat à temps partiel, le recul de l'emploi agricole, l'hécatombe de l'industrie vieillissante (1973 à 1986), la mondialisation de l'économie, les délocalisations d'entreprises, la croissance molle, ... Beaucoup de raisons ont été avancées. La plupart se vérifient.

Mais c'est la déconnexion entre les gains de productivité et l'économie réelle (investissements productifs, salaires, réduction du temps de travail) qui remporte la palme de l'explication. Elle se marque dès le milieu des années 80, lors du tournant néolibéral incarné par Margaret Thatcher en Grande Bretagne et Ronald Reagan aux USA. En Belgique, c'est le gouvernement Martens-Gol (1981-1987) qui applique les recettes : diminution des dépenses publiques et des prestations de sécurité sociale, remise en cause de l'indexation automatique des salaires, privatisations, affaiblissement du rôle de l'État et de la concertation sociale, « assouplissements » du droit du travail et réduction de la fiscalité pour les plus nantis... Ces politiques démantèlent point par point le Pacte social de 1944. Depuis 2014, avec la coalition suédoise**, nous sommes dans la continuité parfaite de cette politique néolibérale décomplexée. Les offensives contre le monde du travail sont sans pareilles. Et la volonté d'éliminer les syndicats et les mutuelles est à peine voilée.

« Jobs, jobs, jobs », la devise du Premier Ministre Charles Michel (MR) en début de législature (2014) est aux antipodes de son bilan à mi-mandat. L'exclusion de chômeurs, l'allongement des carrières, l'allègement – encore ! – des cotisations sociales patronales, et la semaine de 45 h, ne vont pas créer un seul emploi digne de ce nom. Mais au fond, l'emploi n'est peut-être pas la priorité du gouvernement.

* Elles ont en effet occupé des postes qui auraient pu n'être auparavant réservés qu'aux hommes. L'égalité entre les sexes passant aussi par l'autonomie financière des femmes, le retour de la mère au foyer (prôné par les partis conservateurs et d'extrême droite) ne peut en aucun cas constituer une solution au chômage. Leur accès au marché du travail est un progrès pour l'ensemble de la société. Il reste à résorber les distorsions en termes de temps de travail, de salaire, de carrière... qui persistent entre les hommes et les femmes.

** Coalition composée du MR/Open VLD, du CD&V, de la N-VA.



PARCE QUE C'EST UN PROJET AMBITIEUX ET FONDAMENTAL POUR LA GAUCHE

Pour celles et ceux qui sont de la génération TINA¹¹ (nés à la fin des années 70), le plein emploi est un mythe, la crise et les économies budgétaires, une constante. Nous avons besoin d'une bonne cure de désintoxication. La gauche a devant elle un boulevard pour porter l'Alternative : sur le plan de la fiscalité comme sur celui du temps de travail, il faut répartir plus équitablement.

Nous n'avons ni vécu au-dessus de nos moyens, ni abusé d'un système de sécurité sociale prétendument trop généreux. **Aucune loi physique, naturelle ou économique ne dit qu'il faut travailler plus ou plus longtemps pour que le monde tourne plus rond.** Il s'agit de règles édictées par des hommes et des femmes qui se sont mis au service d'un projet politique. Rien d'immuable, rien d'irréversible.

Le néolibéralisme a créé un monstre. En concentrant le capital dans les mains de quelques-uns, la réalité a fini par dépasser la fiction. 62 personnes possèdent autant que les 3,5 milliards les plus pauvres. Même le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale (BM) concèdent que le niveau d'inégalités sur la planète est une menace pour l'ordre établi. « *Si on ne réussit pas à réduire les inégalités, il y aura un jour ou l'autre une révolution* », déclare Philippe Maystadt, ancien Ministre des Finances, Président de la Banque européenne d'investissement (de 2000 à 2011)¹².

Nous n'avons plus le luxe d'hésiter. Les signes précurseurs de la barbarie et de la guerre qui menacent sont trop nombreux. Au niveau européen, si la France, la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas passent aux 32h/semaine, nous pouvons créer des emplois par millions.

Le partage du temps de travail est un projet de société en soi. Un objectif politique qui redonnerait espoir à toute une génération désabusée par le chômage et le manque de perspectives. C'est une bataille qui rendra des couleurs à la gauche. Et qui donnera envie de la suivre.

11. Célèbre phrase de Margaret Thatcher, ancienne Première Ministre britannique (1979-1990). « *There is no alternative (TINA)* », signifiait que seule la voie du capitalisme était possible.

12. *Le Soir*, 10 et 11 septembre 2016.

#4J ?

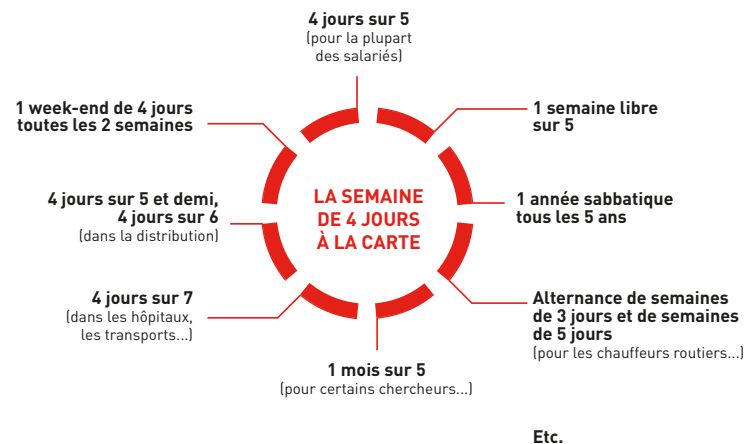


La semaine de 4 jours, c'est l'option que nous avons choisie pour ouvrir le débat. La semaine de 32 heures en 4 jours a fait ses preuves dans 400 entreprises françaises au moment de la Loi Robien (1996). En Wallonie, les travailleurs âgés accomplissant des métiers pénibles dans la fonction publique vont obtenir ce régime horaire. Un jour libre de plus par semaine, ça change la vie de celui ou celle qui en profite. Appliquée à grande échelle, la réduction du temps de travail oblige à créer de l'emploi. Sur la forme, il faut se montrer créatif. La souplesse est une pièce maîtresse du puzzle.

Un exemple ? Une chocolaterie occupant 6 personnes peut passer à 5 jours lors des périodes de fortes demandes (St-Nicolas, Noël, Pâques...). En période creuse, elle peut organiser le travail en 3 jours/semaine, avec tournante du personnel. Ce sera le cas pour les entreprises dont le carnet de commande dépend des saisons, des fêtes...

Pierre Larrourou¹³ propose un modèle de « 4 jours à la carte », que même les PME peuvent adopter.

TOUTES LES POSSIBILITÉS DE LA SEMAINE DE 4 JOURS



13. Pierre Larrourou : économiste français, fondateur du parti Nouvelle Donne et du Collectif Roosevelt, auteur de nombreux ouvrages sur la semaine de 4 jours dont le dernier en date : « Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail », co-écrit avec la philosophe et sociologue du travail Dominique Méda, Éditions de l'Atelier, juin 2016. Voir aussi l'interview vidéo de Pierre Larrourou sur www.cepag.be, « 4 jours qui vont vous changer la vie ».

Fondamentalement, c'est la réduction collective du temps de travail qui importe. La forme que prendra cette réduction dépendra des réalités de secteurs et d'entreprises.

Les 4 critères à remplir sont :

RÉDUCTION MASSIVE ET COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

32 heures ou moins si affinités... Car si la réduction n'est pas suffisante (1 ou 2 heures par semaine, par exemple), une simple réorganisation du travail et quelques heures supplémentaires suffiront à la compenser et risquent fortement d'augmenter la charge de travail du personnel. Certains partis prônent la réduction à 30 heures par semaine. La Suède est d'ailleurs en train de l'expérimenter, avec succès, dans plusieurs secteurs professionnels sous la forme de 5 journées de 6 heures.

CONCERTATION AVEC LES INTERLOCUTEURS SOCIAUX

Une place centrale doit être accordée à la concertation sociale. Les processus imposés par une loi sans concertation en amont courent à leur perte. C'est une des failles majeures de la loi sur les 35 heures en France (2001). Groupe des 10¹⁴, Conseil national du travail (CNT)... doivent définir le cadre dans lequel les secteurs dessineront leur modèle, afin de répondre à leurs réalités et besoins spécifiques.

MAINTIEN DU SALAIRE

Par le passé, des formules de RCTT ont été financées en partie par une diminution salariale ou un blocage salarial. Les gains de productivité et une intervention de l'État faisaient le reste.

Aujourd'hui, les travailleurs connaissent déjà le blocage de leur rémunération à cause des mesures d'austérité. Par ailleurs, ils sont largement lésés dans le partage des richesses depuis trois décennies (voir le chapitre « Qui va payer ? », p. 27).

Le maintien du salaire doit donc être garanti. Précisons que les travailleurs à temps partiel peuvent voir leur salaire augmenter grâce à une RCTT (voir plus haut).

14. Groupe des 10 : lieu de la concertation sociale au niveau national en Belgique, là où se réunissent les instances dirigeantes des organisations syndicales et patronales. Il est composé de 5 représentants patronaux et 5 représentants syndicaux.

AVEC EMBAUCHE OBLIGATOIRE

Les incitants financiers doivent être conditionnés à l'embauche compensatoire sinon le modèle ne fonctionne pas. De la même manière, il serait contre-productif de faciliter les heures supplémentaires ou de les rendre plus avantageuses financièrement pour l'employeur et/ou le travailleur.

La réduction du temps de travail est un nouveau contrat social entre travailleurs et employeurs. L'action politique doit à la fois l'adopter et l'encadrer pour qu'elle produise les effets escomptés.



POUR QUI ?



#4J

2,8 MILLIONS



TEMPS PLEINS
(38h/semaine et +)

1 MILLION



TEMPS PARTIELS
& PETITS BOULOTS
(24h/semaine en moyenne)

700.000



SANS EMPLOI
(0h/semaine)

POUR 2,8 MILLIONS DE PERSONNES QUI TRAVAILLENT À TEMPS PLEIN¹⁵

1,8 million ♂ / 1 million ♀

Ils sont nombreux à prester des heures supplémentaires sans compensation. Leur horaire étant souvent plus proche des 40h/semaine que des 38h. Nous aurions voulu évaluer ce volume d'heures... Impossible, faute de données statistiques officielles ! Par conséquent, on ne peut pas évaluer le **nombre d'équivalents temps plein** qu'elles représentent et qui ne sont pas proposés aux demandeurs d'emploi. « Au niveau national, les salariés belges à temps plein travaillent en moyenne près de 2 heures par semaine en plus de leur horaire contractuel »¹⁶.

Même lorsqu'ils sont passionnés par leur boulot, les travailleurs à temps plein sont de plus en plus nombreux à déclarer qu'ils manquent de temps libre pour eux, leur famille ou leur vie sociale. C'est pourquoi les crédits-temps et autres aménagements individuels avec un complément de l'ONEm ont connu un succès grandissant ces dernières années¹⁷.

Par ailleurs, avoir un contrat à temps plein ne veut pas dire rouler sur l'or. Beaucoup de travailleurs à temps plein doivent compter tous les jours pour faire face aux dépenses du ménage. Et souvent, il ne reste rien à la fin du mois.

Du temps libre supplémentaire sans perdre un euro ni aucun droit social, c'est ce que va gagner le travailleur à temps plein grâce à la RCTT. À la question de savoir s'il faut préférer le temps ou l'argent, on peut répondre : les deux ! La RCTT n'est pas incompatible avec la revendication d'une augmentation salariale si le rapport de force le permet.

15. Salariés du privé + travailleurs de la fonction publique. Sources : http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/temps_partiel/pourcentage/

16. SPF emploi, Travail et concertation sociale (à partir des données de l'enquête LSF 2011), cité par le Courrier hebdomadaire du CRISP sur la réduction du temps de travail, numéro 2191/2192, 2013.

17. Dans de nombreuses familles, le recours aux congés thématiques a été la solution au manque de places dans les crèches ou au coût trop élevé de l'accueil des enfants, des malades ou des personnes âgées.

POUR 1 MILLION DE PERSONNES QUI TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL

200.000 ♂ / 800.000 ♀

Aujourd'hui, le temps partiel représente 27 % de l'emploi total et constitue la majorité des nouveaux emplois. Ce qui devrait être l'exception devient donc la règle. Alors que des travailleurs à temps plein sont débordés, des travailleurs à temps partiel essaient de s'en sortir en cumulant les petits boulots !

La plupart du temps, **le travailleur à temps partiel est une femme**¹⁸ qui voudrait travailler plus pour gagner plus. Elle/il preste en moyenne 24h/semaine et peut parfois prester des heures complémentaires. Mais cela ne lui garantit pas un salaire à temps plein sur toute l'année. Dans de rares cas (1 sur 20), le travailleur à temps partiel a droit à un « complément chômage », dit allocation de garantie de revenus (AGR). Mais ce complément minime lui colle un statut de chômeur à la peau et il reste soumis aux contrôles de disponibilité alors qu'il travaille !

La réduction collective du temps de travail **permet mécaniquement aux travailleurs à temps partiel de se rapprocher du temps plein**. En effet, un horaire de 19h/semaine rapporterait plus si la référence à temps plein passait de 38h à 32h. Un mi-temps deviendrait presque un 2/3 temps. **Le salaire horaire augmenterait.**

La RCTT doit **donner la priorité aux travailleurs à temps partiel** d'une entreprise. La RCTT doit leur **permettre d'accéder au temps plein ou de travailler plus**. La RCTT dé-précarioise le temps partiel et améliore donc singulièrement le sort des femmes sur le marché du travail.

Aujourd'hui, le temps partiel demeure un sous-contrat. Par exemple, une travailleuse qui cumule deux mi-temps n'a pas droit au congé parental à 4/5^e temps. Seul le contrat à temps plein donne accès à ce droit selon les critères de l'ONEm. Une discrimination incompréhensible qu'il faut réparer.

En diminuant la référence du temps plein, on colle davantage à la réalité des travailleurs.

18. 80 % des travailleurs à temps partiel sont des travailleuses.



POUR 700.000 PERSONNES SANS EMPLOI

693.000 👤👤

Il est difficile de tenir une comptabilité constante des victimes du sous-emploi car certaines catégories de personnes n'apparaissent pas dans les statistiques officielles du chômage. Nous chiffrons à près de 700.000 le nombre de sans emploi en Belgique. C'est 50 % de plus que le nombre de chômeurs avancé par les responsables politiques. Explication :

En 2018, il y avait en Belgique environ¹⁹ :

- 414.000 chômeurs indemnisés²⁰ ;
- 145.000 bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS) ou de l'aide sociale du CPAS²¹ ;
- 66.000 RCC (ex-prépensionnés) ;
- 50.000 jeunes en stage d'insertion (sans aucune allocation) ;
- 18.000 allocataires d'insertion exclus et dont on ne retrouve aucune trace.

26

À défaut d'une politique audacieuse qui crée de l'emploi, comme la réduction du temps de travail pourrait le faire, c'est la stigmatisation et l'exclusion des sans emploi qui est à l'œuvre depuis 2004. Les mesures sont vexatoires et plongent des milliers de familles dans la précarité : contrôles de disponibilité (**163.000 sanctions parmi lesquelles 47.000 exclusions en 12 ans**), dégressivité des allocations, limitation des allocations d'insertion dans le temps, suppression du complément « chômeurs âgés ayant une longue carrière », renforcement des contrôles et sanctions, activation des malades...

Il est beaucoup plus facile de s'attaquer aux victimes du chômage qu'au chômage lui-même !

19. Moyennes mensuelles sur une base annuelle arrondies au millier.

20. Soit 348.221 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi + 19.542 chômeurs âgés + 4.224 chômeurs non demandeurs d'emploi après un travail à temps partiel + 810 dispensés pour raisons sociales et familiales ou soins aux proches + 39.766 dispensés pour reprise d'études ou formation professionnelle + 1.722 chômeurs en ALE ou APS (pour ces deux dernières catégories, en l'absence de données récentes et précises suite à la récente régionalisation de la compétence, il s'agit des données 2017).

21. Moyenne mensuelle, hors étudiants.

QUI VA PAYER ?

27



Travailler moins sans perdre un euro, OK. Mais qui passe à la caisse ? C'est la question qui brûle les lèvres. Plusieurs solutions sont envisageables :

SORTIR DU CADRE

Gardons en tête un élément de contexte important : si les travailleurs obtenaient chaque année la même part de richesses qu'en 1975, ils auraient aujourd'hui **16 milliards €** en plus à consacrer aux salaires bruts, donc au financement de la sécurité sociale et des services publics... et à la réduction du temps de travail !

16
MILLIARDS €

En 1975, la masse salariale dans la VAB était de 65,4 %²². Aujourd'hui, elle est de 59 %. Le transfert Travail → Capital, qui s'est opéré depuis les années 80, équivaut à **16 milliards €/an, soit 3,9 % du PIB belge²³ en 2015**. Environ la moitié de ce flux sert à gonfler les dividendes des actionnaires. Cela n'a rien d'illégal, c'est le résultat d'un partage qui favorise les revenus du capital. Et qui est rendu possible grâce au chômage de masse. À cette répartition injuste, s'ajoutent les faveurs consenties par les pouvoirs publics aux grandes entreprises (aides et autres avantages fiscaux).

Vouloir récupérer ces moyens pour financer une RCTT peut paraître utopiste. Il n'en est rien. **Ne pas y croire, c'est le plus beau cadeau que nous puissions faire à ceux qui en profitent.** C'est ce qui leur permettrait de perpétuer le hold-up entamé sur notre part du gâteau il y a 30 ans : privatiser chaque centimètre carré de notre espace commun, émietter le temps de travail par une flexibilité non négociée, supprimer progressivement l'indexation automatique des salaires, « moderniser » le droit du travail en facilitant les licenciements...

Les classes sociales existent. Elles n'ont pas et n'auront jamais les mêmes intérêts. Tergiverser sur ce point serait une perte de temps et d'énergie. L'oppression des classes les plus nanties sur les autres n'est plus à démontrer²⁴ et comme indiqué plus haut, la répartition des richesses est plus injuste aujourd'hui qu'en 1975. La RCTT est une des mesures qui peuvent inverser la tendance.

22. Ce calcul est basé sur la valeur ajoutée brute (VAB) des entreprises marchandes en ce compris les institutions financières. Ce calcul exclut les administrations publiques, les indépendants et des professions libérales. Chiffres fournis par Réginald Savage, économiste, conseiller général des Finances, sur base des projections à moyen terme du Bureau fédéral du Plan (mars 2016).

23. PIB : produit intérieur brut : indicateur qui quantifie — pour un pays et une année donnés — la valeur totale de la « production de richesse ».

24. « La guerre des classes existe, c'est un fait, mais c'est la miennne, la classe des riches, qui mène cette guerre, et nous sommes en train de la remporter. », déclaration de Warren Buffet, milliardaire états-unien, CNN, 2005.

LES SUBSIDES SALARIAUX ET LES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS PATRONALES

Ils représentent un manque à gagner de **14 milliards €/an** pour la sécurité sociale et les caisses de l'État. Ces exonérations/cadeaux fiscaux aux entreprises leur sont accordés pour soutenir leur compétitivité. Ce n'est pourtant pas le rôle de la sécurité sociale.

14
MILLIARDS €

Les grandes entreprises raffolent et profitent au maximum de ces subsides au détriment des petites et moyennes entreprises. On observe qu'un tiers de l'emploi privé est subventionné par de l'argent public (aides et réductions d'impôts diverses). Mais dans le même temps, on décime l'emploi dans la fonction publique... cherchez l'erreur. On se demande qui finance l'emploi privé²⁵.

À ce jour, les chiffres du chômage montrent que cette politique est inefficace en termes de création d'emplois. Quant au soutien à la compétitivité, **les millions d'euros publics apportés aux multinationales n'ont JAMAIS empêché les délocalisations !**

Rediriger une partie de ces budgets vers les entreprises, qui créent de l'emploi par la réduction du temps de travail, serait une transaction plus logique.

Notons que le financement de la RCTT par la sécurité sociale est sans doute la voie la plus pragmatique mais aussi celle qui fait payer la RCTT aux travailleurs via leurs cotisations (salaire différé). C'est pourquoi il est très important de négocier ce financement dans l'enveloppe des 14 milliards existants et non pas d'ouvrir une nouvelle brèche.

25. « En Belgique, un emploi sur trois est subsidié par l'État », article paru dans Le Soir, le mercredi 12 mars 2014.

LA FRAUDE FISCALE

La fraude fiscale est estimée à **36 milliards €/an** chaque année en Belgique. Plusieurs grands fraudeurs belges ont été identifiés dans les scandales liés à la fuite de capitaux dans les « paradis » fiscaux. La récupération de tout ou partie de ces montants serait bien être utile à la cause.

36
MILLIARDS €

CONCLUSION

Réduire la durée du temps de travail suppose une remise en cause des taux de profit des actionnaires et une réforme des réductions de cotisations sociales inconditionnelles. Aujourd'hui, les dividendes nous coûtent, à chacun, en moyenne, 40 jours de travail/an au lieu de 10 en 1981²⁶.

C'est le jeu de vases communicants de l'économie. Le Capital y gagne quand les travailleurs y perdent.

Tous les milliards cités plus haut ne peuvent être confondus ni additionnés dans le but d'obtenir une espèce de manne miraculeuse qui réglerait tous les problèmes. Mais ces 4 montants ont un dénominateur commun : ils sont le résultat d'une répartition Travail – Capital en faveur de ce dernier.

Le problème du chômage exige des solutions qui touchent au cœur de cette répartition. Des moyens financiers peuvent être récupérés dans chacun de ces 4 circuits. **Les voies fiscales et sociales offrent un panel de possibilités pour socialiser une partie de cet argent**²⁷, c'est-à-dire le prélever sous forme d'impôts ou de cotisations. Il nous faut identifier l'origine des inégalités sociales et de leur aggravation afin d'y mettre un terme. Les différences de revenus ne sont pas une question d'éducation, de mentalité ou de mérite... mais bien le résultat de la concentration des richesses dans les mains de quelques-uns. *



LES AMÉNAGEMENTS INDIVIDUELS DU TEMPS DE TRAVAIL

Ils ont un coût collectif d'1 milliard €/an pour la sécurité sociale.

Il s'agit des congés thématiques et autres interruptions de carrières, des crédits temps, des prépensions à mi-temps accordés avec soutien financier de l'ONEm.

Ces formules connaissent un succès grandissant, preuve que si on leur donne la possibilité de lever le pied sans perdre trop d'argent, les travailleurs sont preneurs... Mais contrairement à la RCTT :

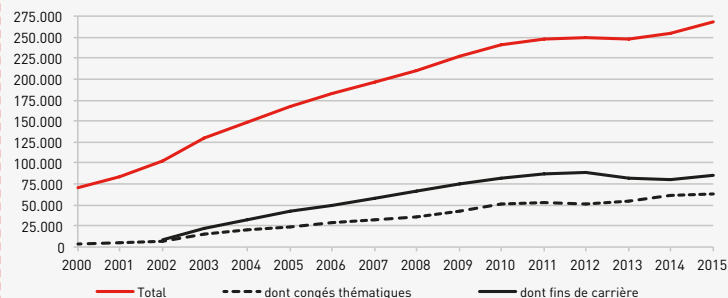
- ils ne sont accessibles qu'à celles et ceux qui peuvent se le permettre ou qui y ont accès ;
- aucun effet positif sur le chômage ne peut en découler puisqu'ils n'engendrent aucune obligation de remplacement. Les sans emploi restent donc totalement exclus du raisonnement ;
- ils ont été « vendus » aux femmes comme un avantage mais sont bien souvent le talon d'Achille de leur carrière (pertes de revenus et de droits), là où une RCTT génère des contrats à temps plein (nouvelle formule) et la construction de droits sociaux complets pour les femmes comme pour les hommes !



26. Source : <http://ulcgt20.org>, article de la CGT « Nos salaires stagnent, leur dividendes flambent », novembre 2013.

27. Voir le site web du réseau pour la Justice fiscale : www.hetgrotegeld.be

Nombre de travailleurs qui aménagent leur temps de travail avec le soutien de l'ONEm entre 2000 et 2015. Il s'agit uniquement des salariés qui ont réduit leur temps de travail*.



Les aménagements individuels du temps de travail sont des conquêtes syndicales venues pallier l'absence de réduction collective du temps de travail depuis les années 80.

La semaine de 4 jours ferait de facto diminuer la demande de crédit-temps à 4/5^e puisqu'elle rencontrerait une partie des besoins. Aujourd'hui, il serait plus juste de **rebattre toutes les cartes et de travailler à une solution globale** qui tire tous les travailleurs vers le haut au lieu de saucissonner les droits de chacun**.

* Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes » par Philippe Defeyt, Institut pour un développement durable (IDD) – janvier 2016.

** Notons que le gouvernement fédéral conduit par le MR Charles Michel depuis 2014 est en train de durcir les conditions d'accès aux aménagements individuels et d'en réduire également l'attractivité financière. Ce qui provoque déjà en 2016, une baisse drastique de la demande. Le piège se referme, à nouveau, sans contrepartie pour les travailleurs.

COMMENT Y ARRIVER ?



Plusieurs portes d'entrées sont possibles et peuvent être ouvertes simultanément :

CRÉER LE DÉBAT PUBLIC

Parler de la réduction collective du temps de travail. Cette brochure #4J, et la campagne du CEPAG, sont une manière d'entrer dans le vif du sujet. En réalité, la semaine de 4 jours ne se conçoit qu'avec une réduction du temps de travail. Sinon, il ne s'agirait que d'une réorganisation de la semaine des 38h. Ce qui aurait un effet totalement nul sur la redistribution du travail et la réduction du chômage.

PORTER LA RCTT DANS LES LIEUX DE NÉGOCIATIONS

Se servir du débat sur la flexibilité en portant la question de la réduction collective du temps de travail dans les différents lieux et niveaux de négociation entre patrons et syndicats : Groupe des 10 (G10) et Accords interprofessionnels²⁸, Conseil national du travail (CNT), secteurs, entreprises, Comité À pour la fonction publique.

Les employeurs et les syndicats posent le cadre au niveau du G10. C'est là qu'ils peuvent, **en concertation, dégager les marges budgétaires et le type d'incitants** qui permettront de financer la réduction collective du temps de travail. Le modèle devra ensuite être affiné dans les secteurs. Plusieurs schémas sont possibles selon les spécificités, la RCTT ne doit pas s'imposer comme un bloc monolithique : la période de référence peut différer, la diminution peut se récupérer sur la semaine, le mois, l'année.

Rappelons d'ailleurs que de nombreux secteurs ont déjà signé une convention qui prévoit une durée du travail en-deçà des 38h/semaine.

28. Il faudrait cependant sortir le financement de la RCTT des négociations sur la norme salariale. Sinon, les marges — déjà réduites pour les salaires — risquent de ne jamais être dégagées pour la réduction du temps de travail.

700 MILLIONS
DE ROBOTS.
ET MOI
ET MOI
ET MOI...

#34

#35

#4J

Ni homme. Ni femme. Je ne connais ni fatigue, ni stress, ni grossesse, ni burn-out. Je n'ai pas d'horaires, je n'ai pas de congés, je n'ai pas d'âge. Je suis un accélérateur de gains de productivité. Je peux supprimer les métiers pénibles mais bien d'autres aussi. **Capable du pire comme du meilleur, je suis une révolution magnifique ou l'enfer sur terre**, je serai ce que vous ferez de moi. À moins que vous me laissiez le contrôle de la télécommande...

La révolution numérique — dont la robotisation des tâches fait partie — supprime des emplois tous les jours. Le secteur des banques et des assurances est en train d'en faire la douloureuse expérience. À la différence de ce qu'on a pu connaître par le passé, les métiers hautement qualifiés sont tout aussi visés que les autres par le rouleau compresseur qui se trouve devant nous. Les études convergent, tant aux États-Unis qu'en Europe, pour dire que 40 à 50 % des emplois actuels sont automatisables. Les gains de productivité ne vont cesser d'augmenter. Ce n'est pas forcément une mauvaise nouvelle pour le monde du travail... À condition que ces gains servent en partie à répartir équitablement le travail humain qui sera encore nécessaire. **Une taxe sur les gains de productivité électroniques** pourrait par exemple financer une partie de la réduction de travail. Ce ne serait qu'une juste compensation pour les emplois sacrifiés sur l'autel de la robotique.



John Maynard Keynes disait, en 1930 :

« Dans cent ans, la quantité de travail qu'il sera encore nécessaire de faire, nous nous arrangerons pour que le plus grand nombre d'entre nous en ait sa part (...) Trois heures de travail par jour ou une semaine de quinze heures peuvent ajourner le problème pendant un bon moment »²⁹.

À méditer...

29. Citation de J.M Keynes reprise dans La « surpopulation » du chômage : retour sur la question, Gresea, mai 2014. Cet économiste britannique (1883-1946) est un des acteurs principaux de la reconstruction économique d'après-guerre.

Parallèlement aux robots, l'ubérisation de l'économie transforme fondamentalement notre rapport au travail et au contrat de travail. Des échanges économiques sans foi ni loi, sans sécurité sociale, ni impôts, mettent par exemple en concurrence des traducteurs — autoproclamés ou réellement diplômés — du monde entier. Le tarif philippin va-t-il l'emporter sur le belge ? Suspense. Rendez-vous à la fin des enchères, comme sur eBay. Le 19^e siècle n'est pas bien loin. Certains prédisent déjà l'avènement d'une nouvelle classe de travailleurs : les galériens du numérique³⁰.

La réduction collective du temps de travail s'inscrit dans l'anticipation de cette révolution numérique qui, à la différence des autres révolutions industrielles, ne réussira pas forcément à créer de nouveaux métiers en suffisance³¹.



30. Christophe Degryse dégage plusieurs tendances fortes dans son étude : « Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie », document de travail pour la Confédération européenne des syndicats (CES), février 2016.

31. Le principe de Joseph Schumpeter, la destruction — créatrice d'emplois, est souvent invoqué pour rassurer les travailleurs. Il serait naïf, et pour tout dire, irresponsable d'envisager la révolution numérique uniquement sous l'angle d'une magnifique opportunité d'emplois. Certes, le secteur de l'informatique et des technologies va créer de nouveaux métiers hautement qualifiés... Mais les analystes émettent aussi de sérieux doutes quant à la capacité du numérique d'absorber toute la demande d'emplois.

**LES PATRONS
DISENT
QU'ON A FUMÉ
LA MOQUETTE !**



#4J

« Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain »³². Tu parles, Charles ! Il y a 30 ans qu'après-demain est derrière nous. Pour la plupart des économistes orthodoxes et pour le monde patronal, ce n'est **jamais le bon moment** de réduire la durée légale du travail. Depuis des dizaines d'années, ils répètent que réduire le temps de travail va signer l'arrêt de mort des entreprises, provoquer la récession, entraîner le chaos universel.

En 2016, ils disent que c'est archaïque. Mais ils le disaient déjà...

En 1905
quand on a voté la loi sur le repos dominical.

En 1909
quand la journée de travail a été limitée à 9h.

En 1921
quand la journée est passée à 8h.

En 1936
quand on a obtenu la première semaine de congés payés.

En 1945
au moment où on a conquis la deuxième semaine de congés payés.

En 1955 et 1956
lorsque la semaine de 5 jours a été arrachée...
C'était il y a 60 ans !

Rien de neuf sous le soleil. Les mêmes arguments, défendant les mêmes intérêts, recommencent à tourner en boucle alors que la semaine des 4 jours fait parler d'elle. Il y aura toujours des « experts et expertes » pour décrédibiliser la réduction du temps de travail. Demandez-vous qui ils sont et d'où ils parlent.

Jusqu'ici, leurs thèses ont toujours été contredites par la réalité.

32. Le « théorème » de Schmidt est un raisonnement économique célèbre énoncé par le Chancelier ouest-allemand Helmut Schmidt le 3 novembre 1974. Cette maxime a dicté les politiques économiques des années 80, qui ont principalement visé à restaurer les marges des entreprises après les deux chocs pétroliers.

QUI A DIT...

« Un ouvrier bien portant peut très bien faire ses dix heures par jour, on doit le laisser libre de travailler davantage si ça lui fait plaisir ... »

Kris Peeters, ministre fédéral belge de l'Emploi en 2016 ?

Pas tout à fait... C'était Henri Schneider, industriel français en 1896 (à propos de la journée des 8h).

« La réduction de la durée du travail diminuerait les salaires, augmenterait le prix de revient, pourrait compromettre la qualité des produits et faciliterait la concurrence étrangère. »

Peter Timmermans, administrateur délégué de la FEB (Fédération des entreprises de Belgique) ?

Vous y êtes presque, c'était la Fédération patronale du secteur des amidonneries en 1907.

Notez qu'aujourd'hui, certains sont tellement convaincus que leurs thèses sont communément admises, qu'ils ne s'embarrassent même plus d'arguments :

« C'est simplement impossible, économiquement impossible. Et c'est prouvé ! Donc je ne comprends pas très bien pourquoi, maintenant, on essaye de mettre sur la table, des mesures dont l'échec a été amplement démontré. »

Rudy Thomaes, ex-patron de la FEB, 2010.

Sommes-nous censés le croire sur parole ?

« Ceux qui défendent la réduction collective du temps de travail sont des analphabètes économiques. »

Paul de Grauwe, Professeur à la London School of Economics et ancien sénateur belge, membre du parti libéral flamand Open VLD, janvier 2016, La Libre.

Chacun appréciera.

**35 HEURES
EN FRANCE:
LES POINTS
SUR LES *i***



#4J

À force d'entendre dire que les 35h en France sont un fiasco, on finirait par le croire. Sauf que le rapport de la Commission parlementaire française sur les 35h (décembre 2014) est sans équivoque : il s'agit de « *la politique la plus efficace et la moins coûteuse depuis les années 1970. La réduction du temps de travail a créé davantage d'emplois que l'économie française n'en aurait créé sans cette loi, sur la même période* ». Le nombre d'emplois a augmenté de 2 millions d'unités entre 1990 et 2016, dont 350.000 sont directement imputables aux 35h. Un chiffre confirmé par un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales.

LES POINTS FORTS DES 35 HEURES

Les Français, en régime de 35h/semaine, restent parmi les travailleurs les plus productifs d'Europe, derrière les Belges.

La croissance du PIB était globalement positive au début des années 2000 mais a connu un pic au cours de la période de mise en place des 35h (2,9 % entre 1998 et 2002 en moyenne annuelle).

Lionel Jospin, Premier Ministre au moment du passage aux 35h, est le seul dirigeant à avoir fait reculer l'endettement de la France depuis le début des années 1990.

Un emploi créé dans le cadre des 35h a coûté 12.800 € à l'État, quasiment 4 fois moins que ce que coûterait un emploi généré par le Pacte de stabilité de François Hollande (41 milliards € de réductions de cotisations patronales censés créer 1 million d'emplois)... À supposer que les réductions de cotisations créent de l'emploi, ce qui n'a encore jamais été démontré.

Le coût net des 35h est évalué à 2,5 milliards €, compte tenu des cotisations versées par les nouveaux emplois et des économies réalisées au sein de l'assurance chômage.

Elles ont stimulé le revenu des ménages et donc leur consommation, engendrant un surcroît de recettes fiscales (TVA, impôt sur le revenu...) d'un montant qu'on peut estimer à 3,7 milliards €³³.

Les accords qui ont été conclus sous le régime de la loi Aubry I (1998-1999), recueillent un taux de satisfaction élevé tant chez les salariés que chez les employeurs.

QUELQUES BÉMOLS

La Loi Robien (1996) et la Loi Aubry I (1998-1999) prévoyaient un pourcentage de création d'emplois en échange de réductions de cotisations. Sous la pression du MEDEF³⁴, la loi Aubry II (2000-2001) a :

- supprimé l'obligation d'embauche,
- pérennisé et généralisé les réductions de cotisations,
- facilité les heures supplémentaires.

Si, avec autant de plomb dans l'aile, les 35h ont quand même réussi à générer 350.000 emplois, on serait curieux de savoir quel aurait été le résultat si l'esprit de la Loi Aubry I avait été respecté.

De plus, les modalités d'application des 35h ont été très peu négociées avec les syndicats, ce qui a renforcé le sentiment de contrainte. L'augmentation des cadences de travail a été une réalité dans certains secteurs. Les femmes, majoritaires dans les contrats précaires, ont sans doute payé le prix fort de ce travail en sous-effectif. Le bilan social est notamment très contrasté dans les hôpitaux et la fonction publique. Il faut tenir compte de ces échecs pour les éviter à l'avenir.

CONCLUSION

Moyennant la correction des points négatifs pointés ci-dessus, le principe de la réduction collective du temps de travail pour relancer l'emploi, la consommation et l'activité économique n'est pas invalidé. Les auditions et les documents qui ont alimenté le rapport parlementaire de Barbara Romagnan (PS français) montrent que les 35h étaient un outil pertinent et efficace pour lutter contre le chômage, un outil de transformation de la société et d'amélioration de la qualité de vie.

Les études disponibles disent également que ce processus, s'il avait été mené à son terme, pouvait constituer un puissant levier au service de l'égalité hommes-femmes³⁵.

33. Sources : Alternatives économiques, dossier spécial « Pourquoi il faut réduire le temps de travail », 4 mai 2016.

34. Mouvement des Entreprises de France.

35. Dossier d'Alter Écho Plus sur le bilan des 35h, décembre 2014.

**LES LIGNES
BOUGENT.
NOUS AUSSI**



#4J

Après avoir été longtemps bannie des programmes électoraux et des discours politiques, la réduction collective du temps de travail refait surface. Tous les modèles proposés ne se valent pas, les motivations diffèrent. Que les syndicats y reviennent, et la FGTB en fait une revendication majeure depuis l'été 2015, n'étonnera personne. Mais de manière plus ou moins timide, plus ou moins détaillée, c'est la gauche entière et même une partie de la droite qui reparlent de cette vieille idée toute neuve comme d'une piste de sortie de crise. La fin de l'autocensure aurait-elle sonné ? Nous avons des raisons de le penser.

PS

« Le Parti socialiste veut remettre à l'avant plan la réduction collective du temps de travail, la semaine de 4 jours sans perte de salaire, de manière négociée. C'est nécessaire en termes d'augmentation de l'emploi. C'est un thème moderne qui va dans le sens de l'Histoire. »

Laurette Onkelinx, Vice-Présidente du PS, Matin Première (La Première, RTBF), 30 août 2016.

48

PTB

« Le 1^{er} Mai est né dans la lutte pour la réduction du temps de travail. À l'époque où l'on travaillait 12 ou 14 heures par jour, le mouvement ouvrier a proposé la journée des 8 heures. Il y a plus de 125 ans, le 1^{er} mai 1890, des actions pour la journée de 8 heures ont été menées dans le monde entier. Aujourd'hui, nous le faisons à nouveau en proposant la semaine des 30 heures. Une revendication offensive et positive. »

Peter Mertens, Président du Parti du Travail de Belgique (PTB), discours du 1^{er} mai 2016.

LA FONCTION PUBLIQUE WALLONNE S'ENGAGE SUR LA VOIE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

« Le ministre wallon de la Fonction publique Christophe Lacroix et les trois organisations syndicales représentatives ont approuvé vendredi une convention sectorielle amenant la possibilité pour les agents âgés de plus de 60 ans de réduire leur temps de travail d'un jour par semaine, sans perte de salaire et avec le maintien des droits à la pension. La décision est assortie d'une mesure d'embauche compensatoire à 95 %, une perspective annonciatrice de 99 emplois nouveaux à l'horizon 2019. » Belga, 16 septembre 2016.

Il s'agit du premier pas concret dans la bonne direction. Vive la contagion !

ÉCOLO

« Le temps de travail au sein de l'entreprise qui décide de passer à cette formule après concertation sociale interne est fixé à une moyenne de 4 jours et 32 heures par semaine, sans perte de salaire. Le temps de travail peut être réparti sur une période plus longue que la semaine, en accord avec le travailleur. Une embauche compensatoire de minimum 50 % (y compris par augmentation du temps de travail des travailleurs à temps partiel au sein de l'entreprise) est obligatoire. La mesure est compensée financièrement pour l'employeur via une baisse des cotisations sociales et un budget équivalent à l'activation des allocations de chômage pour les emplois nouveaux créés. »

Zakia Khattabi et Patrick Dupriez, co-présidents d'Écolo, suite à l'Ecolab du parti le 24 avril 2016.

49

DÉFI

« Nous pensons qu'il faut réfléchir à de nouvelles pistes. C'est le parti DéFI qui met sur la table la problématique de la répartition du temps de travail avec la semaine des quatre jours dans les secteurs non-qualifiés. »

Didier Gosuin, Ministre (DéFI) de l'Économie et de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, janvier 2016.

LE PATRON DE LA SONACA

« Plutôt que d'avoir des gens qui travaillent plein pot et d'autres qui n'ont pas de boulot, je préfère qu'on partage le temps de travail, c'est sur la solution financière qu'il faut s'entendre. »

Bernard Delvaux, CEO de la Sonaca, *Trends Tendances*, janvier 2016.

LE DIRECTEUR DE L'AÉROPORT DE CHARLEROI

« Nous avons aménagé le temps de travail de manière à ce que le personnel puisse travailler 3 jours, 4 jours, 5 jours. On a un taux d'absentéisme qui fait partie des plus bas (2,5 %) dans le secteur, on a la deuxième productivité sur le plan mondial. Je suis favorable à des solutions innovantes pour permettre aux travailleurs de réduire leur temps de travail sans perte de salaire. S'il y a des incitants financiers qui nous permettent de garder la structure de masse salariale, pourquoi pas... d'autant que notre entreprise n'est pas délocalisable ! »

Jean-Jacques Cloquet, Directeur de l'aéroport de Charleroi, décembre 2015³⁶.

UCM

« Je crois que cela vaudrait la peine de porter le débat au Groupe des 10. Ca pourrait être tenté dans les grandes entreprises. »

Philippe Godfroid, Président de l'UCM (Union des classes moyennes), *Les Décodeurs* (RTBF), 25 janvier 2016.

UN ÉCONOMISTE LIBÉRAL

« Au-delà de la création de la prospérité, il va falloir repenser le partage du travail, sous différentes formes. C'est peut-être un des plus grands défis socio-politiques destinés à atténuer les inégalités sociales. »

Bruno Colmant, économiste, *Blog L'Écho*, 11 octobre 2014.

LES JEUNES S'ENGAGENT POUR LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction collective du temps de travail réunit désormais de nombreux jeunes et organisations de jeunesse. Confrontés de près à la pénurie d'emplois, ils ont décidé de placer la RCTT au cœur d'un nouveau projet de société commun.

Le 29 avril 2016, ils ont créé une plateforme qui porte le nom de « Du temps pour nous » et qui rassemble des jeunes de tous horizons.

Vous trouverez leur charte à la page suivante.



36. « La semaine de 4 jours à l'aéroport de Charleroi », vidéo sur CEPAG TV (YouTube).



DU TEMPS POUR NOUS

« CHARTE »

Nous, jeunes progressistes issus de mouvements associatifs, politiques et syndicaux, nous nous unissons pour défendre une société égalitaire basée sur le bien-être collectif et le respect de l'environnement.

Nous, jeunes progressistes, décidons de créer une plateforme afin de promouvoir des alternatives à la société de consommation, à l'individualisme et à la course aux profits.

Dans ce cadre, nous considérons que la **RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL** constitue un levier puissant et fédérateur. Notre initiative part de deux constats :

1. Le partage actuel du temps de travail est injuste. Alors que des centaines de milliers de travailleur-euse-s sont sans emploi (0 heure rémunérée/semaine), d'autres travaillent 39h/semaine en moyenne, avec une charge de travail souvent trop importante qui provoque notamment une hausse du nombre de burn-out.
2. Le sens de l'histoire va vers une diminution du temps de travail. En Belgique, en 53 ans, nous sommes passés du régime des 48 heures à celui des 38 heures/semaine. Une heure de travail produit 5 fois plus qu'il y a trente ans. L'évolution des technologies promet une productivité encore plus importante avec moins d'emplois. Pourtant, aucune diminution significative du temps de travail n'a eu lieu depuis 1978.

Face au mythe de la croissance infinie, incapable depuis longtemps d'assurer à elle seule la création d'emplois décents ;

Face à l'inefficacité des solutions mises en place pour lutter contre le chômage structurel ;

Face à la mise en concurrence toujours plus importante des travailleurs ;

Face à la dégradation de nos conditions de travail et de nos salaires, nous affirmons que l'alternative est d'envisager une meilleure répartition du temps de travail à travers la réduction collective du temps de travail.

En outre, nous envisageons également la réduction collective du temps de travail comme un moyen efficace de stimuler l'égalité entre les sexes ; de libérer du temps pour une vie privée plus épanouie ; de dégager du temps pour réfléchir, s'instruire, s'impliquer dans la société et renforcer la démocratie ; de tempérer les effets négatifs sur l'environnement liés aux comportements causés

par la société de consommation actuelle.

Notre revendication consiste en une réduction **collective** du temps de travail avec maintien du salaire, pour rendre inévitables les embauches compensatoires et ainsi ne pas augmenter la pression sur les travailleur-euse-s.

La concertation étant un outil important du progrès social, nous sommes conscients que l'application de la réduction collective du temps de travail ne peut s'effectuer correctement que par l'implication et la gestion du processus par les travailleur-euse-s et les employeur-euse-s des différents secteurs. En effet, eux-elles seul-e-s sont à même de voir comment correctement mettre en oeuvre cette mesure sans nuire à leurs conditions de travail. Cela implique de renforcer la démocratie sociale sur les lieux de travail et d'y améliorer la représentativité des travailleur-euse-s.

Nous travaillerons ensemble à la construction d'un rapport de force à la base de la société. Pour aboutir à un changement significatif, il est nécessaire que notre démarche s'accompagne, dans le respect des sensibilités de chacun, d'une réflexion profonde quant à d'autres dimensions comme la défense et l'extension des services publics, la réappropriation collective du système de production actuel, l'instauration d'une fiscalité plus juste, le renforcement de la concertation sociale et de la démocratie.

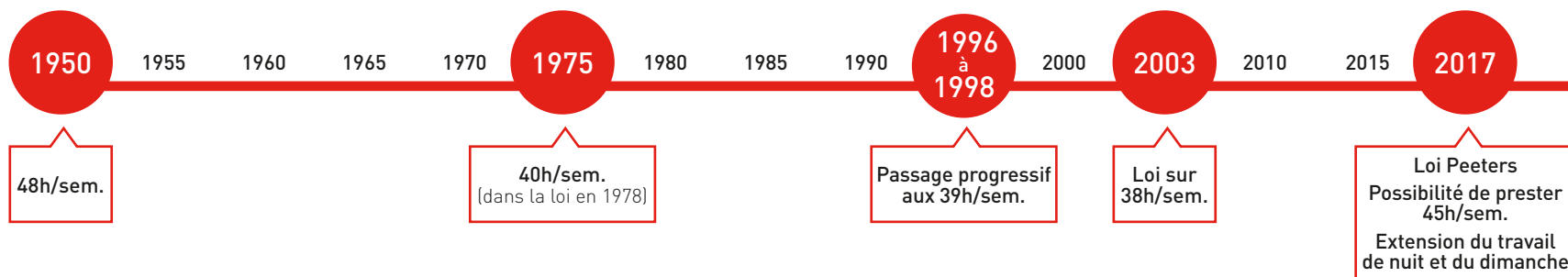
Cette plateforme de jeunes progressistes a pour ambition d'imposer cette revendication à l'agenda politique. Nous utiliserons tous les moyens d'action, de diffusion et de sensibilisation nécessaires pour mener à bien notre projet. Nous désirons également impliquer le plus grand nombre de mouvements citoyens, d'associations et d'acteurs de changements dans notre démarche. Nous souhaitons collectiviser nos savoirs, rassembler nos forces et donner tout particulièrement une dimension citoyenne à la construction de notre projet.

CHIFFRES-CLÉS EN BELGIQUE

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, **la négociation collective a toujours précédé la loi**. Celle-ci n'a fait qu'officialiser et généraliser une pratique répandue dans de nombreux secteurs qui avaient déjà réduit la durée hebdomadaire de travail par convention.

Après les années 80, la RCTT a connu un coup d'arrêt. La durée **hebdomadaire des salariés temps plein** stagne sous les 40h. Par contre la **durée hebdomadaire moyenne est passée à environ 30h**. Ceci s'explique non pas par les avancées sociales (congés, RCTT) mais par **l'explosion des contrats à temps partiel**.

DURÉE DU TRAVAIL EN BELGIQUE

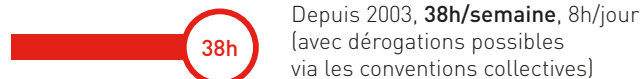


CARRIÈRE COMPLÈTE = 45 ans de travail effectif ou assimilé.

ÂGE LÉGAL DE LA PENSION = 67 ans.

ÉVOLUTION DU TRAVAIL

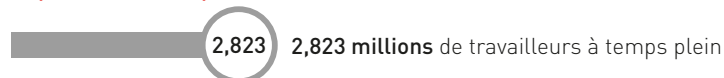
Durée légale du travail en Belgique



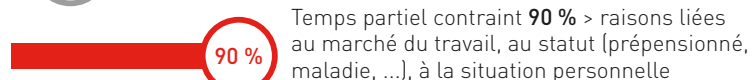
Durée moyenne du travail salarié



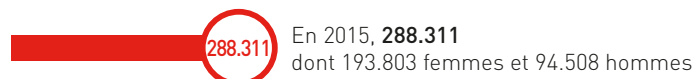
Répartition du temps de travail en 2012



Temps partiel



Crédit temps, interruption de carrière et pension à mi-temps



Source : Imagine 106 - novembre/décembre 2014, Rapport annuel de l'ONEm (2015), statistiques du SPF Économie (2015).

BOÎTE À OUTILS



Quelques références pour creuser la question :

OUVRAGES

LARROUTUROU Pierre, MEDA Dominique, « *Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail* », Éditions de l'Atelier, juin 2016.

SAVAGE Réginald (sous la direction de), « *Histoire inédite de l'économie en Belgique de 1945 à nos jours* », Éditions Couleur Livres, 2008.

BALLESTERO François, PLASMAN Robert (sous la direction de), « *4 jours en 32 heures, une ambition pour l'Europe* », Éditions Quorum, 1999.

ARTICLES, REVUES, VIDÉOS...

« *Osons prendre le temps ! Éléments de contexte historique du XIX^e siècle à l'aube du XXI^e siècle* », FGTB Liège-Huy-Waremme et IHOES, octobre 2016.

BAURAIND Bruno, « *Le travail maniable ou la marchandisation du temps* », Politique, Revue de débats, septembre-octobre 2016.

CICCIA Luca, « *Société sans classes et travail désaliéné* », Politique, Revue de débats, septembre-octobre 2016.

HUSSON Michel, « *Pourquoi et comment réduire le temps de travail* », 2 juillet 2016, disponible sur www.hussonet.free.fr

« *Des congés payés à la Loi Travail. Que reste-t-il du front populaire ?* », Politis, hors-série, juin-juillet 2016.

« *Pourquoi il faut réduire le temps de travail* », dossier Alter-éco plus, Alternatives économiques n° 357 - mai 2016.

« *La RTT, de l'utopie à la réalité, travailler moins pour travailler tous et vivre mieux* », brochure de la Centrale nationale des Employés (CNE), mai 2016.

« *Droits Debout !* », dossier du journal mensuel Angles d'Attac, (Attac Bruxelles 1), avril-mai 2016.

DEGRYSE Christophe, « *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie* », note de travail pour l'ETUI (European Trade Union Institute - Confédération européenne des Syndicats), février 2016.

« *L'inéluctable réduction du temps de travail* », interview croisée de Pierre Larroutou et Bernard Delvaux, par Christophe DE CAEVELET et Camille VAN VYVE, in Trends Tendances, 14 janvier 2016.

DEFEYT Philippe, « *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes* », Institut pour un développement durable (IDD), janvier 2016.

« *4 jours qui vont vous changer la vie* », avec Pierre Larroutou, émission télévisée du CEPAG réalisée par Yannick BOVY, novembre 2015. En DVD et sur www.cepag.be

Collectif Roosevelt, « *L'abécédaire de la réduction du temps de travail* », juillet 2015, disponible sur <https://collectif-roosevelt.fr/actu/l-a-b-c-de-reduction-temps-de-travail>

« *Robotisation, votre métier va-t-il disparaître ?* », étude réalisée par Philippe LEDENT, Senior Economist à ING Belgium, mars 2015.

Baromètre socio-économique 2015 de la FGTB, disponible sur www.fgtb.be

« *Réduction collective du temps de travail : le basculement des années 80* », série du CARHOP dans Syndicaliste, CSC, 10 octobre 2014.

RYDBERG Erik, « *La surpopulation du chômage : retour sur la question* », GRESEA, 14 mai 2014.

TRICOT Anne, « *La réduction collective du temps de travail : un enjeu majeur pour les femmes* », service d'études de la FGTB wallonne, juin 2011.

VALENDUC Gérard, VENDRAMIN Patricia, « *La réduction du temps de travail* », Courrier hebdomadaire du CRISP n° 2191/2192, Bruxelles, 2013.

« *Le (bon) bilan des 35 heures* », Alternatives économiques, hors-série n° 092, février 2012.

« *Temps de travail, temps de vie* », revue Politique n° 67, novembre-décembre 2010.

SITES WEB

La campagne #4J du CEPAG
www.cepag.be

La plateforme des organisations de jeunesse pour la réduction du temps de travail : Du Temps pour nous
<https://www.facebook.com/PlateformeDuTempsPourNous>

La campagne de la FGTB sur le projet de réforme du travail
www.planpeeters.be

La semaine de 4 jours sur Wikipedia
https://fr.wikipedia.org/wiki/Semaine_de_quatre_jours

NOTES

NOTES

#

#

NOTES

#62

#4J

POURQUOI réduire le temps de travail alors qu'il n'y a déjà pas assez de travail?

Réponses pp. 7 à 18

FOCALISER sur la semaine de 4 jours, c'est pas malin !

D'accord, voir p. 20

QUI VA PAYER ?

Y'a bien quelqu'un qui passe à la caisse...

Oui ! Voir pp. 27 à 32

LA SEMMAINE DE 4 JOURS

POUR QUI ?

Les travailleurs à temps partiel ont surtout envie de travailler plus !

Vrai, voir pp. 23 à 26

**LES 35 HEURES
EN FRANCE :**
un fiasco !

Faux, voir pp. 43 à 45