



PROPOSITIONS D'ECOLO

POUR LE TEMPS DE TRAVAIL

POUR LA SEMAINE DE 4 JOURS

Issue de l'Ecolab Temps de travail
24 Avril 2016 | Namur

ecolo

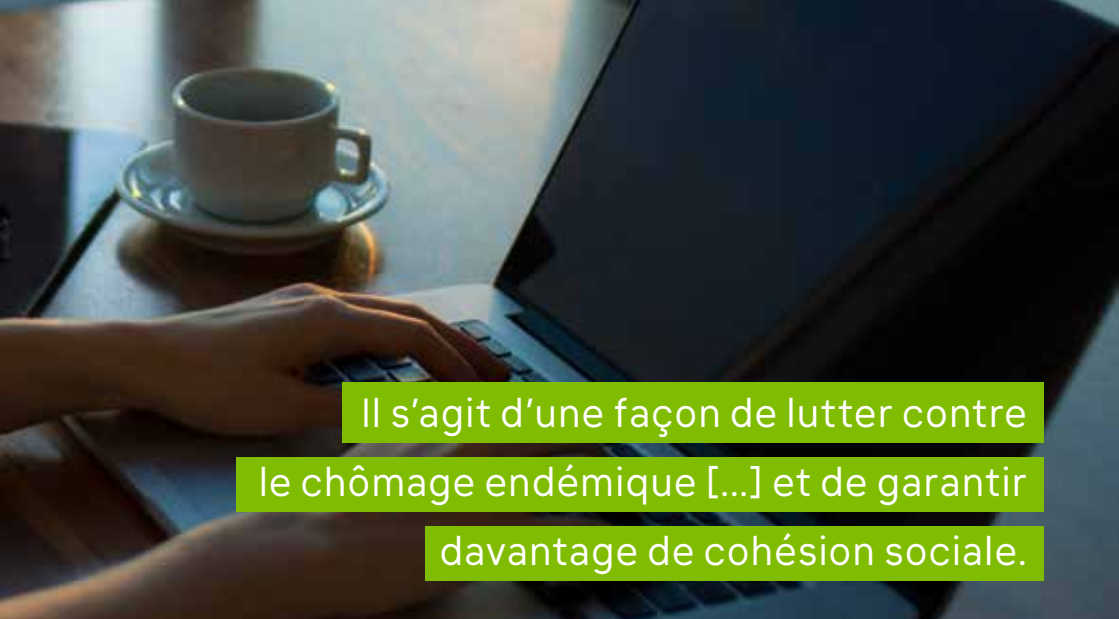
A photograph showing the back of a person with long, dark hair sitting at a desk. The person is wearing a light-colored, long-sleeved shirt. On the desk in front of them, a pair of glasses is resting on a dark surface. The lighting is soft and focused on the desk area.

INTRODUCTION

Il y a trop de travailleurs et de travailleuses épuisés ou malades de leur travail et trop de travailleuses et de travailleurs sans emploi. Pour répondre à cette situation, Ecolo souhaite remettre la question du partage du temps de travail au centre du débat politique, selon différentes formules.

Cette revendication, si elle trouve un écho particulier aujourd'hui eu égard à la réalité du marché et des conditions de travail, n'est pas neuve. Et même si elle apparaît aujourd'hui comme une réponse à la crise du marché du travail, s'inscrit à l'origine dans une vision écologiste qui vise à libérer du temps au profit de nos activités autonomes et enrichir ainsi notre existence et ce, même en période de plein emploi.

Notre horizon politique est bien celui, par la généralisation du partage du temps de travail pour tous, d'un changement de paradigme dans l'organisation de nos sociétés, en évitant que l'enjeu du travail soit au centre de notre existence et en permettant à tous les travailleurs de s'accomplir à travers d'autres activités et espaces. Ce passage se fera progressivement.



Il s'agit d'une façon de lutter contre le chômage endémique [...] et de garantir davantage de cohésion sociale.

Dans un premier temps, Ecolo propose de rendre possible, pour les entreprises et les travailleurs qui le souhaitent, le passage à la semaine des 4 jours/32h, avec embauche compensatoire, maintien du salaire pour les salaires bas et moyens et une aide financière aux entreprises pour prendre en charge les surcoûts liés à ce passage aux 32 heures.

Cette formule permet aux travailleurs en place d'améliorer la qualité de leur emploi, de disposer de davantage de temps (implication citoyenne, loisirs, famille, culture, autre projet professionnel) et à des travailleurs à temps partiel ou à des demandeurs d'emploi d'augmenter leur temps de travail et d'accéder à l'emploi.

Pour les entreprises, il s'agit d'une manière moderne de s'organiser et d'assurer aussi la motivation de leurs employés.

Pour la société en général, il s'agit d'une façon de lutter contre le chômage endémique, notamment chez les jeunes, et de garantir davantage de cohésion sociale.



La semaine de 4 jours

EN SYNTHÈSE

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 les représentants des travailleurs.

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 pour bénéficier du soutien financier pour l'employeur. La mesure est compensée financièrement pour l'employeur via un recyclage des baisses de cotisations sociales et un budget équivalent à l'économie théorique réalisée sur les allocations de chômage pour les emplois nouveaux créés.

CONTEXTE

Le marché de l'emploi se caractérise par un chômage structurel, notamment chez les jeunes et les travailleurs peu qualifiés, un nombre grandissant de maladie professionnelle, notamment de burn-outs, et de nombreux temps partiels subis, principalement

par des femmes. Les partis du Gouvernement MR-NVA misent sur des réductions de cotisation non-conditionnées à la création effective d'emploi, sur une flexibilisation accrue des contrats de travail (mesures Peeters dans le cadre de l'ajustement budgétaire) et sur un retour de la croissance afin de créer des emplois et régler ce problème du non-emploi.

Rien n'indique pourtant que les recettes utilisées contribueront à une croissance suffisante à court ou long terme, ni qu'elle conduira à une création d'emplois de qualité, dans un contexte où l'évolution des technologies et de l'intelligence artificielle pourrait également aboutir à la disparition de nombreux emplois dans les années à venir. Sans compter que la croissance du PIB s'accompagne également de la croissance de la pollution et des gaz à effet de serre et donc à une pression accrue sur l'environnement.

A contrario, la redistribution du temps de travail telle que nous la proposons via cette semaine de quatre jours peut contribuer à la création de nouveaux emplois, à une amélioration de la qualité du travail et à une meilleure distribution des richesses sans accentuer la pression sur les ressources naturelles. Elle peut également permettre aux

travailleurs de développer leur sphère personnelle, de profiter de plus de temps libre, pour profiter de leur famille et de loisirs, mais aussi, s'ils le souhaitent pour s'impliquer de façon citoyenne, participer à des modes de production et de consommation plus durables (repair café, potagers...) ou lancer leur propre projet économique, social ou culturel.

Enfin, le chômage structurel a affaibli les travailleurs dans leurs négociations avec les employeurs, une réduction du taux de chômage doit contribuer à rendre ces négociations plus égalitaires.

CHAMP ET MODE D'APPLICATION

Une loi-cadre fixerait différentes options de répartition possible, le principe étant une répartition de 4 jours sur la semaine, mais d'autres modalités peuvent être négociées collectivement (par exemple: 5 jours les mois de rush, 3 jours les mois plus calmes; 5 jours toute l'année, mais augmentation du nombre de jours de congé).

Cette loi visera également à clarifier des situations existantes problématiques, et à interdire certaines situations dans lesquelles la flexibilité est un facteur lourd de pénibilité.

La mise en œuvre de la semaine des quatre jours est conditionnée par un accord entre employeurs et travailleurs, par entreprise ou par secteur. Les modalités pratiques sont à négocier de façon sectorielle ou collective en entreprise par les interlocuteurs sociaux.

Le volume d'embauche compensatoire doit être au moins égal à la moitié du volume de réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail, arrondi vers le bas pour les PME et petites associations.

En résumé, le temps de travail est réduit de 20 %, et nécessite une embauche compensatoire de minimum 10 %.

FINANCEMENT

Pour financer l'embauche compensatoire, les entreprises bénéficieraient de réductions de cotisations sociales d'un montant équivalent à l'allocation de chômage moyenne d'un demandeur d'emploi complet indemnisé, via un transfert du budget concerné.

Pour couvrir l'écart entre le montant de l'allocation de chômage et le salaire barémique, des réductions de cotisations supplémentaires sont offertes à l'entreprise via une réorientation des réductions de cotisation existantes.

Un effet retour voit également le jour pour les pouvoirs publics par les cotisations sociales et l'IPP des nouveaux travailleurs.

Une modération des prochaines augmentations à concurrence de maximum 2% de la masse salariale est envisageable sur les moyens et hauts salaires, et l'entreprise peut également couvrir une partie de la différence sur fonds propres si sa situation le lui permet.

Des effets retours positifs en termes d'absentéisme se feront également sentir pour l'employeur et la sécurité sociale, ainsi qu'en termes d'accises, de TVA,...



DURÉE ET FLEXIBILITÉ

32h par semaine, réparties sur 4 jours (avec des possibilités d'organisation différentes).

La question du choix du jour de non-travail doit être encadrée, mais il faut des garanties pour les travailleurs sur la prévisibilité de leurs horaires (la mesure ne sera jamais acceptable ni réalisable sur le plan économique si tout le monde veut prendre le vendredi comme jour de congé, mais il serait également inacceptable que, comme dans certains secteurs à l'heure actuelle, chaque travailleur apprenne le vendredi quels jours de la semaine suivante il travaille, voire la veille des jours en question).

Le gain de flexibilité pour les entreprises et les travailleurs suppose que

les 4 jours soient répartis sur 5 ou 6 jours ouvrables. Beaucoup de formules sont envisageables, y compris des rotations (Lu la semaine 1, Ma la semaine 2 et ainsi de suite), mais une CCT d'entreprise ou le règlement de travail doivent fixer les modalités de détermination du jour de non-travail.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Pour les TPE, PE et petites associations dans le non marchand, il est possible d'imaginer une certaine flexibilité. Par exemple qu'une entreprise de 5 personnes, si elle réduit le temps de travail de ses 5 travailleurs de 5 à 4 jours par semaine, ne doive engager qu'un mi-temps pour profiter de la mesure.

Un accompagnement spécifique pour ces petits employeurs devra également être prévu, pour leur offrir un soutien administratif et logistique dans leur réorganisation, et pour recruter et former les nouveaux travailleurs.

Les pouvoirs publics peuvent aussi favoriser la mise en place des mutuelles de travail, des coopératives de travailleurs, et soutenir celles qui existent telles que SMART.

Ces structures mutualiseraient du temps de travail pour permettre à des PME et petites associations de profiter de la mesure, permettant aux travailleurs de bénéficier d'un CDI à temps plein.

Par ailleurs, les groupements d'employeur sont d'ores et déjà une moda-

lité d'organisation qui existe, mais qui est trop peu utilisée, et dont les modalités doivent être améliorées.

En parallèle, un effort de formation doit être réalisé dans les secteurs en pénurie.

Cette proposition s'inscrit également dans une perspective générale de soutien accru aux PME et de fiscalité plus importante sur le capital financier et les groupes multinationaux.

LES CONSTATS À PROPOS DU TEMPS DU TRAVAIL

Partagés par l'ensemble des acteurs rencontrés, étayés par de nombreuses statistiques, ils peuvent se résumer en trois points :

1. De nombreux travailleurs travaillent trop, ont du mal à concilier leur vie professionnelle avec leur vie de famille, leur vie sociale et de loisir, leur vie associative et citoyenne et/ou souffrent de maladies liées au travail dont la plus fréquemment mentionnée est le burn-out.
2. De nombreuses personnes sont sans emploi, ce qui cause à la fois un coût élevé à la sécurité sociale et un malaise vécu par ces personnes qui peuvent se sentir exclues de la vie active.
3. De nombreuses personnes travaillent à temps partiel de manière involontaire, c'est -à-dire que si ces personnes ne

travaillent pas à temps plein, ce n'est pas par choix, mais parce qu'elles n'ont pas trouvé mieux. Elles ne bénéficient dès lors que d'un revenu réduit.

CE QUE NOUS VOULONS RÉSOUDRE AVEC UNE PROPOSITION DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL

L'équation semble simple a priori : en réduisant le temps de travail de celles et ceux qui travaillent trop, on crée de l'emploi, et ainsi, on réduit le chômage.

Au niveau des individus, c'est donc bénéfique pour les travailleurs qui ont davantage de temps libre, pour ceux que le temps partiel involontaire ne satisfaisait pas et pour chercheurs d'emploi qui trouvent du travail.

Au niveau de l'entreprise, on peut s'attendre à une hausse de la productivité, grâce à une plus grande motivation et à une réduction de l'absentéisme.

Au niveau de la société, on s'attend à une baisse du chômage et donc à une réduction des coûts liés aux allocations de chômage, et on peut espérer une réduction dans les coûts liés aux soins de santé et liés aux congés-maladies (moins de burn-out, moins de stress, moins de maladies professionnelles,...).

Par ailleurs, étant donné que les femmes sont davantage touchées par les temps partiels involontaires, une meilleure répartition du temps de travail pourrait permettre de tendre vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Une réduction du chômage a aussi pour corollaire un renforcement des travailleurs dans la négociation avec les employeurs et donc une plus grande équité sociale, une meilleure répartition entre les revenus du capital et du travail.

Enfin, cette proposition permet également de créer de l'emploi sans augmenter la pression sur les ressources naturelles. Elle peut aussi libérer du temps pour la participation citoyenne, et pour produire et consommer autrement (participer à des repair cafés, des potagers collectifs,...).

LES OBSTACLES À NOTRE PROPOSITION

Le premier tient au décalage entre profils : les travailleurs qui travaillent trop sont majoritairement qualifiés, les chômeurs de longue durée sont plutôt sous-qualifiés. Un chômeur de longue durée sans qualification ne pourra pas récupérer le temps de travail libéré par quatre gestionnaires de dossiers qui réduisent leur temps de travail.

Le second obstacle n'est pas négatif en lui-même, mais peut limiter l'impact positif en termes de créations de nouveaux emplois : dans le cas d'un partage du temps de travail, ce sont les travailleurs à temps partiel involontaire, qui, les premiers, pourront bénéficier d'une augmentation de leur temps de travail. C'est évidemment souhaitable pour améliorer la qualité de vie de ces travailleurs, et en l'occurrence particulièrement de ces travailleuses, mais ayons conscience que cette augmentation de leur temps de

travail n'aura pas d'impact sur la diminution du chômage.

Enfin, la Flandre, en quasi plein emploi, ne connaît pas les mêmes difficultés que Bruxelles et la Wallonie en matière d'emploi. Il faudra garder à l'esprit que notre mesure ne sera dès lors pas portée par Groen de manière aussi évidente que pour d'autres types de propositions que nous portons ensemble.

NOTRE PROPOSITION

1. Réduction collective

Si nous précisons bien qu'il s'agit d'une réduction collective du temps de travail, c'est en réaction aux formules existantes de RTT individuelle. Nous souhaitons en effet défendre la RTT pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur rapport de force avec leur employeur. Nous souhaitons aussi garantir une embauche compensatoire, qui ne peut s'effectuer que si l'ensemble des employés d'une entreprise réduit son temps de travail.

2. La semaine de quatre jours

Si nous avons opté pour la semaine de quatre jours, c'est pour offrir aux travailleurs un jour complet qu'ils pourront consacrer à autre chose qu'à leur travail.

Les entreprises ne modifieront évidemment pas le nombre de jours d'ouverture (5 ou 6 jours pour la plupart), mais les travailleurs bénéficieront, en plus de leur w-e, d'un jour supplémentaire pour se consacrer à leur loisir, leur formation, leur famille, leur santé, leurs tâches quotidiennes, leur enga-

gement associatif ou citoyen, etc. Un jour entier par semaine, plutôt que 2 heures de travail de moins chaque jour, nous paraît, globalement, à la fois plus bénéfique pour la qualité de la vie et plus réaliste en termes d'embauche compensatoire.

Même si la proposition permet une certaine flexibilité en permettant lorsque cela se justifie de calculer la réduction sur le mois ou l'année, nous souhaitons que petit à petit, culturellement, travailler 4 jours par semaine devienne la norme.

3. Mise en place volontaire au niveau de l'entreprise ou du secteur

La mise en place de la réduction collective du temps de travail au niveau de l'entreprise, ou d'un secteur, se ferait sur base d'un dialogue entre interlocuteurs sociaux, sans l'imposer à toutes les entreprises ni à tous les secteurs.

Rendre la mesure obligatoire nous isolerait des autres partenaires, qu'il s'agisse des syndicats, des autres partis politiques (Groen en particulier), des organisations patronales, et risque d'aboutir à un rejet pur et simple de notre proposition.

C'est pourquoi nous défendons la mise en place volontaire, sur base d'incitants à destination des employeurs, .

4. Le financement

La RTT ne doit pas reposer sur une baisse de salaire. Ce n'est pas aux travailleurs à en supporter le coût. En

d'autres mots, la RCTT telle que nous la prévoyons correspond à une augmentation du salaire horaire puisque, à salaire égal, les travailleurs prestent moins d'heures.

La proposition prévoit dès lors que l'entreprise financera l'embauche compensatoire à la RTT de ses travailleurs grâce à des réductions de cotisations sociales. Cela coûtera donc, en termes de manque à gagner pour l'Etat, ce qui sera compensé par une réduction du montant des allocations de chômage, et un nombre de cotisants plus élevés (IPP et cotisations sociales), ainsi que des effets retours positifs liés aux contributions sociales des nouveaux travailleurs, à l'IPP, à la hausse de la TVA, à la baisse des dépenses de la sécurité sociale.

Nous pouvons envisager une légère contribution des travailleurs pour les plus hauts salaires, pour qui nous envisageons une modération salariale des futures augmentations. Les travailleurs concernés bénéficiant d'un jour de congé par semaine supplémentaire, c-à-d de 52 jours de congé en plus par an, il ne paraît pas inconcevable que, à partir d'un certain salaire, les travailleurs puissent contribuer aussi à sa mise en place.

5. L'embauche compensatoire

Les réductions de cotisations sociales en guise d'incitants à l'égard des employeurs ne seront applicables qu'à condition que l'entreprise embauche du personnel pour compenser la baisse du nombre d'heures prestées en son sein.

Nous avons opté, sur le modèle défendu par Pierre Larroutourou, pour une condition d'embauche compensatoire à 50%. Autrement dit, pour un temps de travail réduit de 20%, l'entreprise doit embaucher au moins à concurrence de 10 %. Ou encore, pour une entreprise de 100 employés qui prestent dorénavant à 80%, l'entreprise doit en embaucher au moins 10 nouveaux, pour compenser à hauteur de la moitié minimum, les 20 % réduits.

Comment calculer l'embauche compensatoire d'une nouvelle entreprise, qui se lance d'emblée dans la formule de la semaine des 4 jours / 32 h? Il faudra prévoir un mécanisme pour calculer une situation antérieure hypothétique.

La grande difficulté de l'embauche compensatoire se fera sentir dans les très petites entreprises : en effet, alors qu'il paraît facile de remplacer une personne à la caisse d'un supermarché, il est moins aisé d'imaginer qu'une entreprise trouve, pour compenser les heures non prestées par son patron, son comptable, son délégué commercial, son graphiste, une personne qui puisse être un jour patron, un jour comptable, un jour délégué commercial et un jour graphiste. C'est pourquoi nous prévoyons plusieurs mesures d'accompagnement.

6. Les mesures d'accompagnement

Les structures de mutualisation du travail et les groupements d'employeurs Les pouvoirs publics peuvent favori-

ser la mise en place des mutuelles de travail, des coopératives de travailleurs, et soutenir celles qui existent telles que SMART. Ces structures mutualiseraient du temps de travail pour permettre à des PME et petites associations de profiter de la mesure de RCTT, permettant aux travailleurs de bénéficier d'un CDI à temps plein. Par ailleurs, les groupements d'employeur sont d'ores et déjà une modalité d'organisation qui existe, mais qui est trop peu utilisée, et dont les modalités doivent être améliorées.

7. Le soutien aux formations

Comme expliqué plus haut, il existe une grande disparité de profils entre les travailleurs et les chômeurs, en particulier les chômeurs de longue durée. Afin que ceux-ci puissent bénéficier de la mesure de RTT, il faut qu'ils aient accès à ces emplois nouvellement créés. Pour cela, des formations adéquates doivent être prévues.

8. Soutien aux PME et aux TPE

Un accompagnement spécifique pour ces petits employeurs devra également être prévu : en terme de flexibilité de la condition d'embauche compensatoire, en termes de soutien administratif et logistique dans leur réorganisation, et pour recruter et former les nouveaux travailleurs. Cette proposition s'inscrit également dans une perspective générale de fiscalité plus importante sur le capital financier et les groupes multinationaux pour compenser notamment la concurrence dans l'attractivité des travailleurs.