



ne se réduit absolument pas à une opposition liée au coût de la RDTT: celle-ci est finançable par les marges bénéficiaires importantes d'Electrabel. Le patronat est d'accord d'engager 2.000 jeunes... mais à durée déterminée! Ce que les syndicats refusent: ils veulent que les nouveaux engagés aient un contrat de qualité.

concept de la RDTT entreprise par entreprise. Si la réduction du temps de travail était généralisée, on pourrait organiser une certaine « mutualisation » du coût de la RDTT entre les entreprises et faciliter ainsi la création d'emplois de

qualité là où c'est le plus nécessaire.

Quatre réflexions me viennent à l'esprit :

- Cet exemple démontre à quel point le patronat est réticent à accorder des réductions du temps de travail, même si elle est parfois neutre au point de vue coût. C'est à notre avis parce qu'une réduction généralisée du temps de travail réduirait la masse de chômeurs, et rétablirait ainsi le rapport de force entre les travailleurs et le patronat, puisqu'il n'y aurait plus une « réserve » de main d'œuvre flexible disponible.
- Le problème rencontré ici est aussi lié au

• La RDTT entreprise par entreprise fige l'emploi dans des secteurs qui pourraient sans doute fonctionner avec moins de travailleurs. Peut-on s'opposer par exemple à la modernisation de l'outil (dans ce cas-ci les centrales électriques gaz-vapeur) quand celle-ci correspond à un progrès écologique ?

• Enfin, il faut se poser la question de l'origine des bénéfices plantureux d'Electrabel: à l'heure où de plus en plus de personnes ont des difficultés pour payer leurs factures d'électricité, ne faudrait-il pas moduler les tarifs en fonction de la situation sociale des personnes (chômeurs, minimexés,...)?

Pierre Pravata,
Felipe Van
Keirsbilck, CNE,
septembre 1997

Approche macro-économique pour l'emploi et la réduction du temps de travail

Contexte

- Haut niveau de chômage en Belgique et en Europe (total du sous-emploi en Belgique dépasse 1 million de personnes)
- Faible croissance économique (pour augmenter l'emploi, il faudrait une croissance de 2,5 à 3%)
Par exemple : de 1970 à 1990, pour l'industrie manufacturière:

| | |
|-------------------------|-----------|
| croissance production | + 61,65 % |
| croissance productivité | + 175 % |
| heures de travail | - 41,22 % |
- Restructuration et augmentation de la productivité dans plusieurs secteurs, notam

ment (*prévisions*): Banques & Assurances, Sidérurgie, Métallurgie

Objectifs

Pour retrouver un taux de chômage en dessous de 3 %, il faut conjuguer tous les efforts : croissance économique, mesures de redistribution individuelle de l'emploi (temps choisi et bon statut pour les temps partiels), création d'emplois dans le secteur « quaternaire » (service aux personnes), et RDT collective sans diminution de salaire et avec embauche compensatoire.

1- R.D.T

- 32 heures en 4 jours semaine pour assurer un effet maximum sur l'emploi (créer ou sauver des emplois)
- qualité de la vie
- contrôler et négocier la flexibilité
- effet positif sur la consommation si pas de diminution des salaires

2- Modalités

- accord interprofessionnel et loi d'orientation au niveau fédéral
- négociation des modalités précises (réorganisation du travail, flexibilité négociée..) dans les secteurs et/ou les entreprises
- pas de perte de salaire, pas (ou peu) d'augmentation du coût salarial pour les entreprises.

3- Financement : réduction des cotisations patronales de sécu (-150.000 fb/an par personne) et financement alternatif via les autres revenus

- gain de productivité (durée + longue des moyens de production y compris au niveau des services)
- contribution des bénéficiaires des sociétés
- reconversion d'une partie des allocations de chômage (économie par mise au travail des chômeurs)
- mise à contribution des revenus mobiliers et immobiliers
- affectation à l'emploi d'une part des augmentations salariales (hors index) planifiées pour les 2 ou 3 années suivantes

4- Aides aux entreprises pour l'emploi : coûtent cher, pour peu de résultats;

- soit, effet d'aubaine, de déplacement etc : l'entreprise n'engage que si besoin (avec ou sans aide si nécessaire, embauche de toute façon).
- soit elle ne dispose pas de moyens financiers, ou bien elle n'a pas vraiment besoin d'un employé en plus, et alors même si réduction fait passer le coût de 1.000.000 à 850.000 F elle ne peut ou ne veut pas engager.

Par contre, RDTT financée collectivement : garantie de résultats pour l'emploi, meilleure qualité de vie pour les actifs, égalité hommes-femmes

Données de base utilisées pour les calculs

1. Coût d'un emploi

On se base sur un salaire brut proche de la moyenne nationale, de 70.000 fb/mois, plus 23.800 fb/mois de cotisations sociales patronales. Le bureau du Plan considère que la charge patronale effective (cotisations sociales + charges diverses), compte tenu des différentes mesures de réduction, est de 40% du brut en moyenne. Ceci conduit à un coût annuel de 1.372.000 fb/an pour un emploi temps plein.

| Structure d'un salaire annuel moyen (70.000 brut mensuel) | |
|--|--------------------------|
| coût tot = 1.372.000 | cot ONSS patro = 392.000 |
| brut = 980.000 | cot ONSS trav = 128.000 |
| | IPP = 213.000 |
| | net = 639.000 |

2. Nombre d'emplois

Remarque : il n'y a pas de raison politique de limiter la RDTT aux entreprises de plus de 50 travailleurs; par prudence, les calculs faits ici se limitent à ces entreprises, au sein desquelles les relations collectives de travail sont mieux instituées. Le résultat serait quasi doublé en l'étendant à tout le secteur privé !

Sur les 1.057.725 emplois dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, il faut enlever environ 10 % de temps partiels : on peut donc se baser sur 950.000 emplois temps pleins.

Si le temps plein passe de 38 h (moyenne) à 32 h, cela conduit (si le nombre d'heures travaillées ne varie pas) à $950.000 \times 38 / 32 = 1.128.125$ emplois, soit 178.125 temps pleins supplémentaires.

| | Entreprises | Total travailleurs |
|---|--------------|--------------------|
| 50 à 99 travailleurs | 3.221 | 224.332 |
| 100 à 199 travailleurs | 1.571 | 217.985 |
| 200 à 499 travailleurs | 926 | 278.650 |
| 500 à 999 travailleurs | 205 | 140.358 |
| + de 1000 travailleurs | 97 | 196.400 |
| TOTAL : | 6.020 | 1.057.725 |
| données au 30 juin 1994 (secteur privé) | | |

3. Réduction des cotisations patronales

A la différence des innombrables « aides à l'emploi » distribuées aux entreprises depuis 20 ans, il s'agit ici de réductions strictement conditionnées:

- passage à **32 h/sem pour tous les travailleurs**, cadres y compris (avec contrôle renforcé sur les heures supplémentaires)
- **sans perte de salaire** (augmentations salariales, hors index, limitées pendant 2 ans par ex.)
- **avec embauche compensatoire** (obligation de résultat fixée par ex. à 85 % de remplacement des heures)

Proposition CNE :

- réduction forfaitaire de **150.000 fb/an** par emploi temps plein (32h)
- donc nouveau coût total annuel = $1.372.000 - 150.000 = 1.222.000$ fb/an par temps plein (**réduction moyenne du coût du travail = 11%**)
- **salaire brut, droits en Sécu et revenu imposable inchangés** pour les travailleurs qui passent de 38 h à 32 h
- pour les nouveaux engagés (178.125) : salaire temps plein, emploi « normal », recettes nouvelles en cotisations sociales et impôts
- si le nouvel engagé était au chômage, économie pour la Sécu = allocations de chômage anciennement versées

Coût de la RDTT à 32 h avec embauche compensatoire à 100 %

La mesure proposée accroît sensiblement la masse des salaires bruts distribués (+18,8 %... et donc hausse de la base de l'impôt sur les revenus). Ceci est d'ailleurs une condition importante pour que cette mesure produise un effet cumulatif de **relance de la consommation intérieure**.

Par contre, elle représente un **coût pour les entreprises** (diminution moyenne de 11 % du coût par personne, mais augmentation de 18,8 % du nombre de personnes à payer), un **coût pour la Sécu** (moins de chômeurs à payer, recettes sur les emplois nouveaux, mais

perte de 150.000 fb par emploi temps plein) et un **gain pour le fisc** (IPP sur nouveaux employés).

Notre proposition vise à :

- compenser et **mutualiser** le surcoût pour les entreprises
- compenser **totalemment** les pertes pour la Sécu, via un **financement alternatif**
- **concrétiser la solidarité des actifs avec les sans-emploi, sans leur imposer une baisse de salaire**

1. Coût pour les entreprises :

la masse salariale concernée était de 950.000 x 1.372.000 fb = 1.303,4 milliards; elle devient $(950.000 + 178.125) \times 1.222.000$ fb = 1.378,6 milliards. **Soit un surcoût de 75,2 milliards.**

2. Coût pour la Sécu :

pour les 950.000 travailleurs concernés, la Sécu perd 150.000, soit une perte brute de 142,5 milliards. Toutefois, la perte nette est moindre, pour deux raisons :

- création de 178.125 emplois, donc cotisations sociales nouvelles de 370.000 fb/emploi (travailleur + employeur) ($370.000 = 520.000 - 150.000$ de réduction)
178.125 emplois x 370.000 fb : recettes nouvelles = 66,9 milliards
- diminution du nombre de chômeurs, donc moins d'allocations à verser, économie pour le budget Sécu.
On suppose que 2/3 des 178.125 emplois nouveaux sont pris par des chômeurs indemnisés² ; cela fait une économie de $178.125 \times \frac{2}{3} \times 300.000$ fb : moindres dépenses pour 35,6 milliards

Finalement, **la perte nette pour le budget de la Sécu**, compte tenu des recettes nouvelles et des moindres dépenses, se réduit à $142,5 - 66,9 - 35,6 = 40,0$ milliards.

3. **Fisc** : Il y a un apport fiscal net : les salaires des 178.125 emplois créés sont assujettis à l'impôt des personnes physiques, avec un rendement moyen de 25 %.

Cela fait : $(70.000 \text{ fb} \times 14 \times 0,87) \times 25\% = 213.000$ fb/pers.

Donc : **recettes fiscales nouvelles** de 178.125×213.000 fb = **37,9 milliards**

Reste à financer, au total :

75,2 milliards (surcoût entreprises)
40,0 milliards (perte nette Sécu)
- 37,9 milliards (recettes fiscales
supplémentaires)

soit **77,3 milliards** (= coût total RDTT 32 h et création de 178.125 emplois).

Financement

Qui peut (et doit) payer le coût du passage à 32 h et des 178.125 emplois nouveaux ?

Il faut d'abord relever que la somme à financer est extrêmement modeste : **77 milliards**, cela ne représente que 410.000 fb/an par emploi créé, c'est-à-dire nettement moins que n'importe quelle « mesure pour l'emploi » actuelle. Encore ce « coût » couvre-t-il aussi un gain considérable en qualité de vie, temps, santé etc. pour les 950.000 personnes qui passent à 4 jours/sem.

Une autre comparaison : les mesures pour l'emploi actuellement en vigueur coûtent chaque année environ 45 milliards fb, soit plus de la moitié du coût de la proposition CNE, sans que personne ne sache combien d'emplois (ou de sous-emplois) elles créent... (Dans l'hypothèse « embauche à 85 % », le coût par emploi créé est légèrement supérieur: 440.000 fb/an).

Trois options de base président au choix du mode de financement décrit ci-dessous :

1 Mettre à contribution les revenus financiers

La Belgique bat tous les records de distorsion entre la taxation du travail et celle du capital; aujourd'hui, les détenteurs de capitaux ont tout intérêt à spéculer plutôt qu'à investir. C'est immoral, c'est absurde, c'est une cause majeure du chômage

2 Mutueliser le surcoût pour les entreprises

La rentabilité et la solvabilité des entreprises sont très diverses; une RDTT collective au plan interprofessionnel ne doit pas s'appuyer sur les réserves de chaque entreprise isolément, sous peine d'en tuer des milliers. En outre, il faut éviter de pénaliser les entreprises

intensives en main d'oeuvre, si on veut créer et sauver des emplois !

C'est pourquoi un léger relèvement du taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés est une bonne solution pour financer une part du coût.

3 Affecter à l'emploi une part des augmentations salariales futures

Ce ne sont pas les travailleurs « avec emploi » qui sont responsables du chômage, et ce n'est pas principalement eux qui doivent contribuer à la création d'emplois. Toutefois, l'affectation à l'emploi d'une part de la marge salariale future est à la fois un choix de solidarité (vis-à-vis des chômeurs d'aujourd'hui) et d'assurance (moins de risque de tomber au chômage demain). Par ailleurs, l'histoire ouvrière indique que les conquêtes de temps se sont toujours faites en alternative avec les gains de salaires

C'est pourquoi la CNE propose que le coût global net de 77,3 milliards soit supporté

- pour 4/9 par une taxation accrue des revenus du capital, soit 1,7 % d'impôt sur les revenus financiers

$4/9 \text{ de } 77,3 = 34,4 \text{ milliards}$

- pour 1/3 sur les augmentations salariales futures (hors index), soit renoncement à 0,8 % d'augmentation (hors index) deux années de suite

$1/3 \text{ de } 77,3 = 25,7 \text{ milliards}$

- pour 2/9 par une hausse de l'impôt sur le bénéfice des sociétés (ISOC), soit une hausse de 8 % du taux de l'impôt sur les bénéfices des sociétés

$2/9 \text{ de } 77,3 = 17,2 \text{ milliards}$

2 en effet, un certain nombre de postes seront occupés soit par des nouveaux venus sur le marché du travail, soit par des chômeurs non indemnisés. La proportion de 2/3 est confirmée par diverses études sur la dynamique des entrées et sorties au chômage. On compte une allocation annuelle moyenne de 300.000 fb/an.