

comment partager le travail ?

la retraite au secours de l'emploi

par robert holcman*

Dès lors que l'on envisage de stimuler la création d'emplois au moyen d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail salarié, il convient de s'assurer de l'efficacité d'une telle mesure. Et son efficacité se juge en grande partie à l'aune de son mode de financement : qui, des salariés, des entreprises ou des pouvoirs publics en supporterait la contrepartie financière ?

Eu égard au contexte économique international, tout élément qui mettrait aujourd'hui en péril la compétitivité des entreprises françaises les conduirait, une fois de plus, à compenser une hausse du coût du travail(1) par une fuite en avant dans la course aux gains de productivité. A l'inverse, il ne serait ni juste ni rationnel que les salariés supportent intégralement cet effort(2). Quant au budget, le niveau de son déficit exclut d'en faire usage.

Il convient donc de trouver une solution qui concilie une parfaite neutralité pour l'entreprise (en terme de coût direct du travail) avec une forte motivation de la part des salariés pour arbitrer en faveur d'une réduction de leur temps d'activité.

Pour ce faire, une des voies à explorer consiste à aborder parallèlement les questions de l'emploi et du financement des pensions ; la concomitance entre le caractère insoutenable du chômage et la mise sous tension du système de retraite par répartition, conduisant à chercher la résolution de ces deux problèmes dans leur traitement simultané et réciproque.

En effet "l'installation", progressive d'un mécanisme de capitalisation dans le système de retraite par répartition -qui, pour l'heure, semble irrépressible- va conduire une frange de la population à subir un double prélèvement. Elle devra capitaliser une épargne longue à hauteur du manque à percevoir provoqué par la transformation du système, tout en continuant à financer les pensions des générations précédentes. Dans cette perspective, la bonification de la retraite peut devenir une incitation à réduire la durée du temps de travail.

* Chargé d'études à la rédaction de la revue *Problèmes économiques* (la Documentation Française).

(1) En 1988, dans l'industrie, le coût de la main-d'œuvre était de 15,2 écus par heure en France (comme au Danemark), comparable à celui de la Belgique (15,6) et des Pays-Bas (16,4). Le prix du travail est de 13,7 écus par heure en Italie et 13,4 par heure au Japon. L'Allemagne (18,3), et le Portugal (2,9) se plaçant aux extrêmes.

(2) Quand bien même l'amputation de 10, 20 ou, pourquoi pas, 30 % du salaire n'a pas la même gravité suivant que l'on gagne 9 900 francs par mois (salaire net moyen des français hors secteur public), le double, le triple... Rappelons que le 1/4 des salariés gagne moins de 6 300 francs par mois.

options et incitations

Cette approche pourrait se dérouler de la façon suivante. La loi devrait formellement autoriser tout salarié qui le souhaite à réduire son temps de travail dans la proportion qu'il désire. Il conviendrait naturellement de borner la réduction autorisée : dans sa proportion et dans sa durée d'action(3).

REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL SANS BAISSER LE SALAIRE ?

Si, pour l'ensemble des salariés, l'on maintenait le niveau nominal des revenus en réduisant la durée de travail correspondante, deux solutions-typiques s'offriraient alors aux entreprises : soit absorber cette hausse du coût du travail par des gains de productivité supplémentaires, soit répercuter tout ou partie de cette hausse sur le prix de leurs produits ou de leurs services.

Dans les deux cas, les conséquences sur l'emploi seraient négatives. La recherche de productivité se ferait le plus certainement par des suppressions de postes ; on voit mal des entreprises affron-

tées à une élévation générale du prix du travail salarié investir et/ou recourir au progrès technique. Au surplus, pour des activités de services (le secteur le plus créateur d'emplois aujourd'hui) la flexibilité s'exerce principalement sur le facteur travail.

Il en serait de même en cas d'ajustement par les prix. Compte tenu de l'ouverture accrue de l'économie française sur l'extérieur(4), la perte de compétitivité-prix induite conduirait, elle aussi, à des licenciements provoqués par la baisse de l'activité, elle-même consécutive à des pertes de marchés, voire à des faillites.

(3) On pourrait envisager que la réduction ne puisse être inférieure à une demi-journée et supérieure à trois journées par semaine. Cette réduction devrait être soustraite pour une durée minimale : 6 mois par exemple.

(4) La part des exportations dans le PNB était de 12,4 % en 1950, 13 % en 1960, 15,3 % en 1970 ; de 20 % en 1980 et de 22,6 % en 1990.

La diminution du temps de travail d'un salarié devrait réduire à due concurrence le coût de son travail pour l'entreprise, afin que cette réduction ne soit pas compensée par des gains de productivité et qu'elle n'obère pas la capacité de réponse de l'offre à la relance attendue de la demande. Mais, en toute équité et en toute rationalité économique, la perte de salaire ainsi occasionnée devrait être compensée par une bonification plus que proportionnelle de la retraite du salarié.

La bonification est une condition impérative. Dans l'optique du système actuel de retraite, elle doit tout d'abord corriger l'allongement de la durée de cotisation mécaniquement induite par la réduction de la durée du temps de

R. HOLCMAN

travail. Mais surtout, cette bonification doit inciter les salariés tentés par la mesure à arbitrer en faveur de l'avenir.

En effet un franc dans trente ans ne vaut pas un franc aujourd'hui. Il conviendrait donc (au minimum) que la compensation du manque à gagner consenti dans le présent intègre -outre la neutralisation de l'allongement mécanique de la durée de cotisation- la dépréciation de la valeur réelle de la monnaie ainsi que la rémunération produite par la somme placée sur la durée. On aboutirait par là à une forme d'équivalence en pouvoir d'achat entre la perte de salaire dans le présent et sa valeur au moment de la liquidation de la retraite.

Toutefois, il y aurait lieu aussi de récompenser la préférence pour l'avenir qu'exprimeraient les salariés, une simple neutralisation de l'effet du temps n'étant pas très incitative. Entre 1 franc aujourd'hui et 1 franc valeur d'aujourd'hui dans trente ans, le simple bon sens fait choisir 1 franc aujourd'hui : pourquoi attendre trente ans ? Le salarié qui réduirait en proportion identique la durée de son travail et son salaire devrait donc bénéficier d'une bonification supérieure à cette neutralisation.

Le procédé de bonification générale reste à déterminer : trimestres accordés, abaissement de l'âge de la retraite, augmentation de la pension... Elle devrait à l'évidence exclure la diminution des cotisations qui contrecarrerait l'effet escompté. Son procédé d'application ressortirait très certainement à l'évolution du système de retraite. Sa "lisibilité" -en fait le lien évident entre amputation du salaire et bonification de la retraite- devrait être la plus évidente possible. Une action sur le taux de remplacement semble être la plus à même de convenir à cet objectif.

vers une augmentation de la demande de travail

Mécaniquement, la baisse du volume et du coût de l'offre de travail conduirait les entreprises à embaucher pour maintenir leur capacité nominale de production ; à condition, tout naturellement, que la demande se maintienne à son niveau initial en dépit de l'amputation d'une partie des revenus (voir infra).

Pourquoi, pourrait-on s'interroger, les entreprises ne profiteraient-elle pas de cette occurrence pour gagner en productivité comme elles le feraient en cas de hausse du coût du travail ? On en revient, pour répondre à cette question, à l'importance fondamentale que tiennent les anticipations dans la formation du comportement des agents économiques.

La solution de compensation de la baisse du revenu par bonification de la retraite possède les avantages des deux autres solutions préconisées ici ou là

(baisse simultanée du coût et du volume du travail, ou baisse du volume et hausse du coût), sans présenter leurs inconvénients. Pour les chefs d'entreprise, le premier effet visible dans cette situation serait une diminution du coût du travail sans modification de la demande adressée ; au contraire, la perspective de voir cette demande s'élever.

Dans ces conditions, ils n'auraient aucune raison objective ou subjective de procéder à une recherche encore plus approfondie de gains de productivité. L'élévation anticipée du niveau de l'activité conduisant plutôt les responsables de la gestion du personnel à faire peser leurs efforts sur la réorganisation des services provoquée par les demandes de réduction du temps de travail. Cette tâche est moins difficile et moins coûteuse en terme social et relationnel qu'une réorganisation conduisant à des licenciements.

Cet effet exige bien sûr une certaine substituabilité du travail qui existe dans les faits. On peut déplorer certaines carences du système éducatif français, il ne faut pas pour autant en nier l'effet général. Il existe une formation commune suffisante -même pour les emplois non qualifiés- pour envisager, après une période d'adaptation raisonnable, qu'une partie des activités d'un salarié soit prise en charge par un nouveau recruté ; y compris quand le niveau de qualification et de responsabilité s'élève.

Bien entendu ces raisonnements sont valables si la baisse du volume du travail est suffisante pour nécessiter le recrutement de personnel additionnel ; d'où l'importance d'un volume et d'une durée minima apportés à la réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail, pour chaque salarié ou chaque unité de production.

une stimulation de l'activité économique

Ce mouvement d'embauche ferait baisser le nombre de demandeurs d'emplois(5) et par là augmenterait la demande potentielle adressée aux entreprises. Le délai d'action serait court (l'arrivée du premier salaire).

L'impact serait d'autant plus grand qu'il serait tenu compte du niveau de revenu induit. Ainsi, il est tout à fait envisageable pour les très bas revenus d'autoriser le maintien des allocations par l'ASSEDIC aussi longtemps que le revenu total demeurerait inférieur au SMIC. Ce qui éviterait la substitution entre allocation chômage et salaire avec modification du niveau de la demande.

On peut attendre de cette formule une augmentation de la demande, consécutive à l'élévation du niveau des revenus des ex-chômeurs. L'accroissement de celle-ci provoquerait un effet multiplicateur qui conduirait à une hausse du revenu national. La relance de la demande et l'amélioration de la situation et des perspectives qui en résulteraient, auraient un effet d'entraînement sur

(5) En raison d'un taux de flexion supérieur à l'unité (chômage révélé), il faut s'attendre à ce que les statistiques de l'emploi ne reflètent qu'imparfaitement la résorption du chômage. L'essentiel demeure que des chômeurs retrouvent un emploi, qu'ils soient ou non comptabilisés dans les demandes d'emploi en fin de mois adressées à l'ANPE.

R. HOLCMAN

le reste de l'économie, effet lui-même favorable à la résorption du chômage.

Une partie des économies réalisées (baisse de la dépense publique), de l'augmentation du PIB induite, accompagnée éventuellement du produit de la vente d'actifs publics, devrait venir alimenter un fonds de garantie destiné à assurer le droit à retraite anticipée des salariés ayant accepté de faire jouer leur préférence pour l'avenir. De même, ce fonds de garantie pourrait éventuellement venir appuyer le budget dans son action d'assistance aux plus bas salaires qui opteraient pour la réduction de la durée hebdomadaire de leur temps de travail.

Au total, les gains seraient partagés. Le niveau de chômage reculerait avec les conséquences positives que cela entraîne : en premier lieu la fin d'une situation insoutenable pour ceux qui retrouveront un emploi, la diminution de la contribution nationale du chômage, la relance de l'économie... Les entreprises, sans autre coût que celui d'une certaine réorganisation, verraient leurs débouchés s'accroître. Les salariés optant pour cette solution bénéficieraient d'un temps de travail réduit, tant dans le court terme qu'à l'échelle de leur carrière professionnelle. Par ailleurs, l'introduction progressive d'un mécanisme de capitalisation au sein de notre système de retraite par répartition (qui semble pour l'heure inéluctable) serait rendue ainsi moins douloureuse pour les générations qui auront à subir la pression de ce double mécanisme de prélèvement.

le volontariat indispensable

Le coeur de cette solution est le choix laissé aux salariés. Tout ce qui vient d'être dit souligne à quel point cette mesure ne peut être que volontaire. Il ne s'agit pas de réduire de façon discrétionnaire la durée générale du temps de travail -avec tous les effets pervers auxquels cela conduit- mais plutôt de mettre en place un dispositif juridique et économique d'incitation et d'accompagnement, pour rendre possible le temps de travail choisi au moyen d'un arbitrage de revenus entre le présent et l'avenir.

Le volontariat est essentiel parce qu'il permet d'envisager une baisse du revenu dans le présent sans provoquer un tarissement de la demande. En toute logique, seuls les agents économiques en mesure de supporter financièrement un transfert dans le temps d'une partie de leur revenu (dans le présent, une baisse) choisiraient cette formule. Il s'agit en fait des ménages capables de maintenir leur niveau de vie : soit en épargnant moins (ou en cessant d'épargner), soit en désépargnant. En outre, eu égard au caractère majoritairement vénal des loisirs aujourd'hui, il serait très certainement nécessaire que les ménages optant pour la réduction de leur temps de travail soient à même de faire davantage que de maintenir leur consommation à son niveau nominal.

Mais quid des autres ? L'équité, comme la rationalité économique, impliquent de prendre en compte la dimension sociale de cette solution. Une bonne justice et la cohérence de cette mesure conduisent tout naturellement à soutenir les ménages tentés par la réduction de leur temps de travail sans être à même financièrement d'en supporter les conséquences. En effet, alors que niveaux de revenu et de qualification sont très fortement corrélés, la substituable du travail est la plus forte pour les faibles qualifications. En conséquence, aider les ménages à faible revenu qui choisiraient de réduire leur temps de travail en échange d'une bonification de leur retraite, c'est faire jouer le mécanisme là où il aura le plus d'effet sur l'emploi. Là, et seulement là, le budget pourrait intervenir sous forme de participation et non de compensation intégrale qui, elle, remettrait en cause l'équilibre même du système. Pour ce faire, l'idéal serait d'affecter le produit de vente d'actifs publics à cette aide.

En dépit de ces méthodes d'accompagnement, dans un premier temps la formule compensatoire revenu/retraite bénéficierait structurellement aux ménages aisés dont le revenu supporterait une certaine flexibilité. Mais les effets escomptés -relance de la demande, de l'emploi, élévation du revenu national- bénéficieraient à ceux qui souffrent le plus du chômage et de l'atonie de l'économie, alors que le statu quo leur est plus insupportable qu'aux autres. Au demeurant, qui, pour l'heure, se soucie du fait que certains puissent aujourd'hui -et pourront à l'avenir- s'offrir les meilleures retraites complémentaires là où d'autres devront compter sur la bonne fortune du système ?

A ces freins économiques s'ajoutent des éléments sociologiques et psychologiques qui ne sont pas à négliger. En effet, le travail n'est pas seulement un déterminant du niveau de vie mais comporte également une part importante de socialisation(6). Dans certains milieux socio-culturels, la réduction volontaire du temps de travail pourrait s'assimiler à de la paresse, voire à une certaine forme de marginalité (une réduction générale de la durée du travail exonérerait les bénéficiaires de cette préoccupation). L'existence là encore d'une forte corrélation entre ce type de sentiment et le niveau de qualification conduit à penser que ces retenues psychologiques s'estomperaient à mesure que le niveau de formation s'élèverait.

De nombreux éléments concourent donc à ce qu'une réduction volontaire de la durée du temps de travail concerne particulièrement des ménages à niveau de revenu intermédiaire et élevé.

(6) La détresse du chômeur n'est pas uniquement due à la réduction ou la disparition de son revenu, elle est très largement provoquée par le sentiment profond d'exclusion sociale dont -à juste titre- il souffre.

une proposition à impact global

Le chômage n'est pas une formule de partage du travail entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, c'est au contraire une procédure parti-

R. HOLCMAN

culière de non partage du travail. Une des explications centrales du chômage (hors chômage "frictionnel", chômage conjoncturel...) est qu'il faut de moins en moins de travail à production égale.

La productivité s'incarnant dans le rapport entre la production et le volume de travail et non pas entre la production et le nombre de personnes employées, il n'y a par conséquent pas de contradiction théorique entre la recherche de productivité et l'emploi via la réduction du temps de travail, dès lors que les modalités sont appropriées. Le déterminant fondamental demeure le financement de la répartition du volume de travail entre un nombre plus grand de salariés sans partager pour autant la rémunération globale affectée à ce volume. Pour ce faire, il faut que le revenu national augmente lui aussi sans peser ni sur la compétitivité des entreprises ni sur le budget (ou de façon accessoire). Dans cette perspective, la réduction du temps de travail par bonification de la retraite conduit à une relance de la demande par le biais d'une mobilisation volontaire de l'épargne.

Considérer que la réduction de la durée du travail n'est qu'une formule de partage de la crise ("partager le chômage") n'est pertinent que dans la mesure où cette réduction ne s'envisage pas comme *modus operandi* d'une élévation du revenu national. La réduction de la durée du travail n'est ni malthusienne ni rétrograde, elle s'inscrit tout simplement dans une tendance commune aux sociétés industrialisées, et constitue un progrès dans la vie de leurs membres. En France, la durée annuelle du travail était de 3 200 heures en 1830, de 3075 heures en 1841 (la loi limita à 8 heures par jour l'emploi des enfants de moins de 12 ans) ; elle est de 1 755 heures depuis 1982(7). Par ailleurs, diminuer le temps de travail ne se réduit pas à écourter la semaine de travail en allongeant la durée globale de l'activité salariée. Il convient de faire en sorte que le nombre total d'heures travaillées dans une existence s'abaisse.

Au demeurant, cette solution permet la constitution d'une épargne longue, carence majeure de la distribution de l'épargne en France. A cet égard l'utilisation du fonds de garantie de la bonification serait déterminante. Il convient en effet que son emploi contribue lui aussi à stimuler la consommation au travers d'investissements productifs.

Ne rien faire serait laisser se généraliser un partage "sauvage" du travail où, sous la pression du chômage, les salariés seraient contraints d'accepter au coup par coup des conditions plus contraignantes de travail. De même, en ce qui concerne le système de retraites, il est à redouter qu'une transition larvée entre répartition et capitalisation -outre son caractère injuste- ne conduise à de fortes tensions sociales à mesure que le double prélèvement deviendra lisible aux yeux de ceux qui auront à le subir.

robert holcman

(7) 2 375 heures en 1919 (journée de 8 heures), 2 200 heures en 1936 (semaine de 40 heures), 2 075 heures en 1956, 2 025 heures en 1963 et 1 975 heures en 1968 (source : l'Usine nouvelle, 21 janvier 1993). Pour mémoire, comme en France, la durée du travail dans l'industrie est comprise entre 1 700 et 1 800 heures en Italie, au Royaume Uni, en Belgique et au Pays-Bas. Elle est inférieure à 1 700 heures en Allemagne et au Danemark, le cas de la Suède (moins de 1 500 heures) et du Japon (plus de 2 100 heures) demeurant atypiques.