

Pour travailler tous demain matin

Les sources de financement du partage du travail et de la création d'emplois

Jean-Claude Moog

Edité par Imaginerie (asbl).

Un état des lieux rapide

La situation actuelle de l'emploi relève d'un choix de partage du travail inégalitaire et défavorable à l'ensemble de la population tirant sa rémunération de son activité salariée.

En effet, une part importante de cette population active subit soit la privation d'emploi, soit une pression quotidienne sur son lieu de travail.

La pression sur les salaires et les conditions de travail est liée à la répartition inéquitable du temps de travail et à la mise en concurrence des salariés, au plan national autant qu'international.

La réduction continue du nombre d'emplois est générée par les progrès considérables de la productivité, largement documenté par ailleurs.

Ainsi, sur les 10 dernières années, cette augmentation de productivité est de 11%, équivalent à 2,577 millions d'emplois. Elle a augmenté de 75% depuis 1974, date officielle de début du sous-emploi chronique. Cette évolution de la productivité, en près de 40 ans, équivaut à un gain de 25 minutes par heure travaillée, ou encore à la production de plus de 11 millions de personnes employées à temps plein, sur une population active de 27 millions de personnes, pour la même quantité produite !

Et la part la plus importante de cette évolution n'est pas liée, comme on a tendance à le dire trop souvent, à la robotisation, mais bien plutôt à l'augmentation de la productivité des salariés dans leurs tâches. Celle-ci peut être liée à une optimisation de l'organisation du travail, à son intensification, ou à la capacité des actifs à améliorer leur action.

Reste, aujourd'hui, à combattre cette éviction de l'emploi qui casse tant l'individu que la société dans son ensemble.

Pour cela, faut-il encore montrer que nous avons le choix entre proposer un emploi à tous, ou générer la concurrence entre ouvriers et employés, à leur détriment.

J'ai travaillé sur un certain nombre d'hypothèses de financement montrant la possibilité de réduire de manière conséquente le chômage. Cette démonstration vise à réfuter les arguments constamment ressassés par le patronat, relatifs à la « compétitivité » des entreprises.

L'objectif premier est de montrer la faisabilité de la création d'emplois nouveaux pour quasiment la totalité de la population active privée d'emploi.

Dans un second temps, nous examinerons un ensemble de ressources supplémentaires pour le partage et la réduction du temps de travail.

Les sources des données chiffrées :

L'ensemble des données sont répertoriées dans les statistiques nationales. Celles-ci sont recensées et documentées.

J'ai croisé les données les plus récentes trouvées afin de rendre lisible le potentiel d'emploi, de réduction de la durée du travail et d'abondement en cotisations sociales auxquels elles correspondent.

L'ensemble des calculs et des chiffres qui en résultent sont basés sur les données disponibles à l'INSEE et l'OCDE, pour leur grande majorité, ou sur des études s'appuyant sur ces données. Même si certaines de ces données sont celles de 2012, elles n'ont que peu évolué depuis, et les grands ensembles représentent bien la situation actuelle.

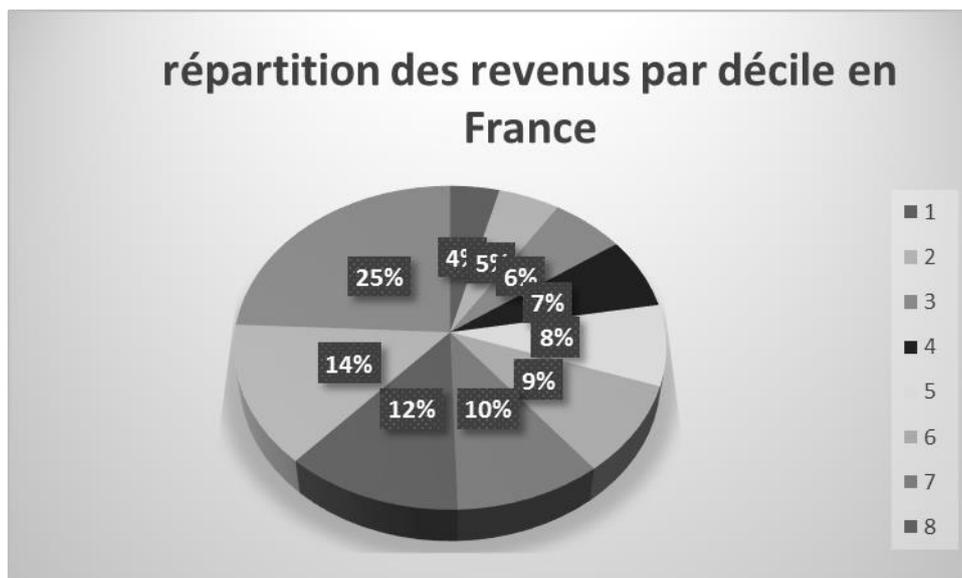
L'état du sous-emploi :

En 2011, les données chiffrées de l'emploi, du chômage et de l'exclusion se synthétisent de la manière suivante : pour une population active de 27 millions de personnes, la fonction publique et enseignement représentent 4 293 574 emplois, la population active hors fonction publique est de 22 706 426 personnes, dont 2 920 000 demandeurs d'emplois indemnisés. Depuis 1994, la perte d'emplois dans la fonction publique représente 402 382 emplois. Les allocataires de RSA et leurs conjoints représentent 2 410 000 personnes.

La répartition des revenus et leur inégalité :

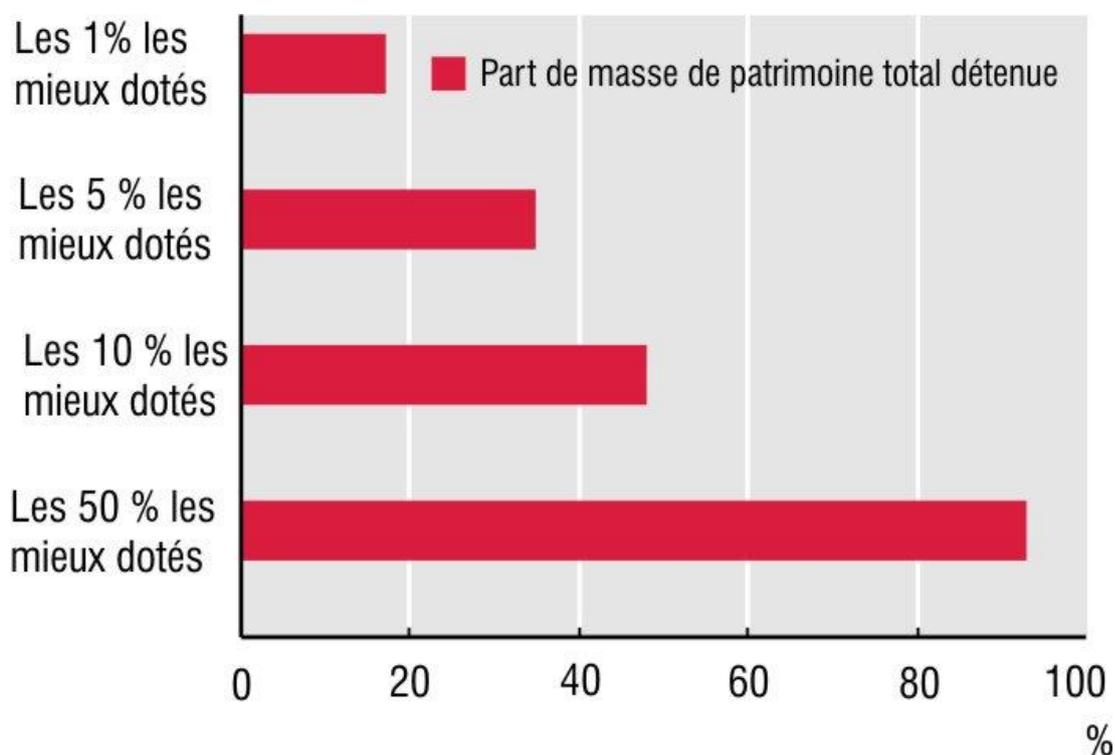
La répartition des revenus est très inégalitaire, même si l'on ne considère que la répartition par tranches de 10% de la population. Les revenus du premier décile sont inférieurs à 7940€ en 2010, ceux du dernier à 56190€, la part du 1% des revenus est de 6.6% du revenu national (sources INSEE).

Le graphique de la répartition de revenus illustre bien ces inégalités criantes : les 10% de la population percevant les revenus les plus élevés profitent du quart des revenus du pays, 70% de la population en perçoivent 49%, la moitié la moins rémunérée 30%. Le 1% le plus riche accapare 1.65 fois ce qui est laissé au 10% les plus pauvres. La part de la richesse nationale perçue par cette tranche de la population est passée de 23.4% en 2003 à 25.4% en 2011.



La répartition du patrimoine est elle aussi pareillement inégalitaire, 0.8% de la population en possédant 12%, et 26% près de la moitié, soit 45%, alors qu'à l'opposé, les 24% les moins bien lotis n'en possèdent que 5%.

« Les inégalités de patrimoine brut se sont accrues entre 2004 et 2010. Ainsi, [le rapport interdécile D9/D1](#) a augmenté de plus de 30 % et le rapport interquartile Q3/Q1 de plus de 47 %. En 2010, le patrimoine moyen détenu par les 10 % des ménages les mieux dotés est 35 fois plus élevé que celui détenu par les 50 % de ménages les moins dotés. Ce rapport était de 32 en 2004. »



(source INSEE, les inégalités du patrimoine entre 2004 et 2010)

Les bases des modalités de calcul:

Considérant ces données «macro-économiques», nous les traiterons de manière constante, selon des bases de référence:

Un emploi, équivalent temps plein, sera comptabilisé comme effectuant 1554 heures annuelles, correspondant à une durée de travail de 35 heures hebdomadaires, 5 semaines de congés payés et 12 jours fériés par an.

J'estime le nombre de postes finançables en calculant la masse salariale sur la base

- d'une rémunération brute de 2000 euros par mois,
- d'un taux de cotisations sociales dites «employeurs» de 37,5%, basé sur le rapport moyen pendant les 10 dernières années, entre le volume du salaire brut et des cotisations employeurs chiffrés par l'INSEE,
- d'un taux d'impôts sur la production de 11% du salaire brut.

Sur cette base, la masse salariale pour un emploi est de 35 220 euros.

Je calcule le montant total des cotisations sociales en partant d'un taux de cotisations salariales de 23% et du taux de «cotisations employeurs» de 37.5% notifié plus haut.

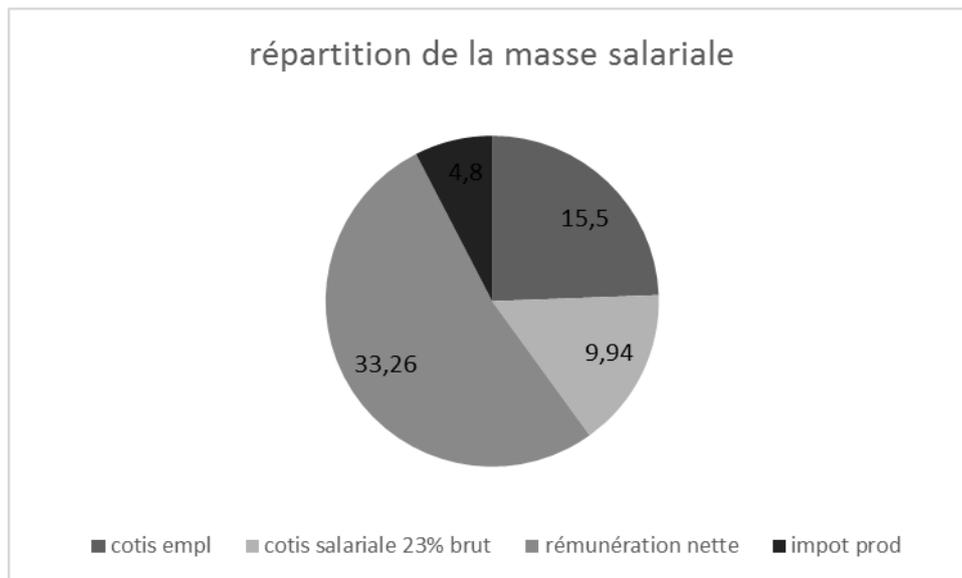
Je retiens la proportion d'emplois créés relativement à la population active en emploi, sur 35 heures, pour calculer la réduction individuelle du temps de travail. Le total du temps de travail reste inchangé, du fait des embauches effectuées.

L'ensemble des emplois est créé par le partage du travail. De ce fait, je ne budgétise pas d'investissements, à charge des travailleurs et des responsables des unités de production d'organiser le travail de la manière la plus efficiente.

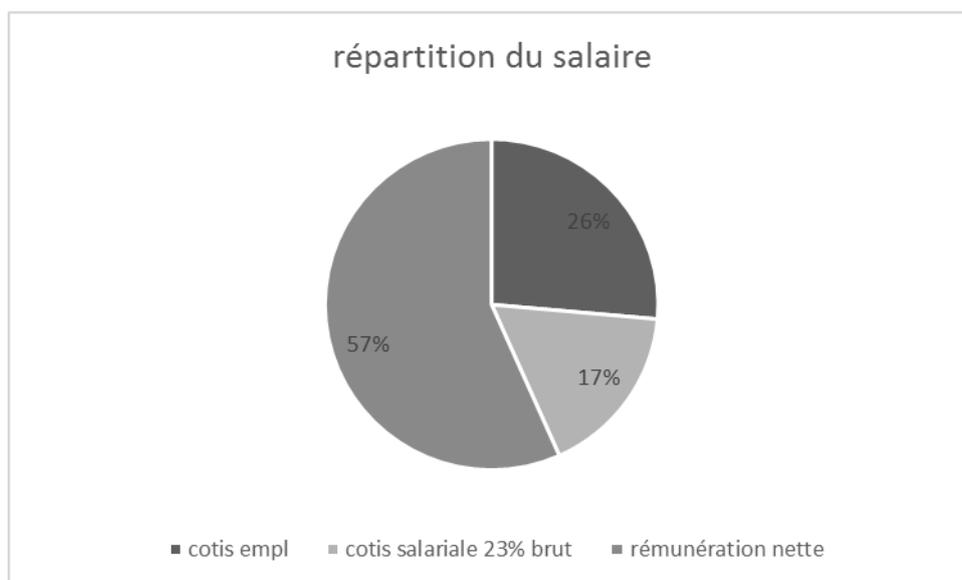
Cotisation sociale et salaire.

A ce stade de l'exposé, je tiens à faire un rapide retour sur la notion de cotisation sociale. Celle-ci s'incrémente dans la masse salariale, ainsi que dans le calcul de coûts de productions et est intégrée à la masse salariale, tant pour la part venant en déduction du salaire brut que pour la part s'y rajoutant.

C'est à juste titre que la statistique intègre dans la rubrique générique rémunération des salariés les cotisations sociales des employeurs et le salaire brut.



En allant plus avant dans cette logique, il faut cumuler l'ensemble des cotisations sociales (soustraites et additionnées au salaire brut) pour distinguer le salaire direct du salaire mutualisé.



C'est de manière abusive, et à des fins de propagandes, que la part du salaire mutualisé est dénommée «charge sociale».

En effet, ce n'est une charge que pour l'acheteur final, au même titre que les différents coûts intégrés à la production du bien qu'il acquière, les taxes diverses sur les produits, et les profits des détenteurs ou propriétaires des entreprises de production et de distribution.

Les catégories de moyens disponibles:

Dans l'exposé qui suit, je distingue trois étapes dans la possibilité de mobiliser les moyens de résorber le chômage.

Il y a tout d'abord ceux immédiatement mobilisables, sur décision politique, sans qu'il n'y ait d'autre préalable que de faire le choix de les mettre en œuvre. Il peut s'agir de la réaffectation de sommes utilisées dans le cadre de politiques économiques, mais à d'autres fins que la création directe d'emplois, la réaffectation de temps de travail ou de gains de productivité vers la création d'emploi, la remobilisation de ressources délaissées à fin de créer des emplois par exemple.

Il y a ensuite des ressources qui nécessitent la mise en œuvre de moyens, et d'actions ciblées, c'est-à-dire ayant pour préalable le recrutement de personnels à même de recouvrer les ressources disponibles.

Il y a ensuite des ressources dont le recouvrement nécessite des choix politiques de fond, entraînant des évolutions systémiques.

La méthode :

La mobilisation de ressources de différents ordres ne doit pas créer une période de transition laissant des personnes dans une incertitude ou une précarité plus grande que celle qui les affecte du fait de leur exclusion de la rémunération d'un travail.

De ce fait, un plan de retour au plein emploi doit être massif, volontariste et maîtriser ses moyens. Il doit être mené de manière à ce que l'ensemble des mesures nécessaires à ce partage du travail produisent leur effet dans un temps court, afin d'éviter tout effet de ciseau. La mobilisation des moyens existants devra être coordonnée afin qu'ils puissent pleinement produire leurs effets.

Je considère que l'ensemble des financements, des indemnisations et des ressources doit être maîtrisé par le pouvoir politique qui met en œuvre le partage équitable du travail.

C'est pour cette raison que je ne retiens pas les modalités d'exonération de cotisations, mais plutôt le recouvrement des ressources et leur redistribution fléchée, selon des modalités englobant tous les secteurs d'activités et toutes les tailles d'entreprise dans une même période courte, avec comme opérateurs le ministère du travail et pôle emploi.

L'ensemble des modalités de mise en œuvre est précisée plus loin. J'ai toutefois considéré que ce préambule sur la méthode était nécessaire, avant de détailler les moyens disponibles.

Les moyens immédiatement mobilisables sur simple décision politique.

Les ressources financières:

L'affectation des crédits d'aide à la compétitivité «CICE» à la création directe d'emplois:

Une somme de 20 Mds d'euros a été affectée, sans réelle concertation, à la discrétion des dirigeants d'entreprises, et redistribuée sous forme d'allègements indiscriminés de cotisations sociales employeurs, les cotisations salariales restant inchangées.

L'affectation fléchée de cette somme dans son intégralité à la création d'emploi permet de libérer 568 000 emplois, en contrepartie de 0,77 heure de travail individuel en moins, à répartir pour les créations de postes. Les cotisations sociales collectées représentent 8 Mds d'Euros!

Rééquilibrer les revenus pour créer de l'emploi :

La part du revenu national du décile le plus élevé est de 24%, celle du décile immédiatement inférieur (revenus de 31 900€ à 55 000€) de 14%. La masse de revenu de ces 10% de la population, gagnant plus de 55600€ par an et par personne représente 24% du revenu disponible, soit 293 mds d'euros. Cette masse est supérieure de 122 milliards à celle des revenus globaux du décile inférieur.

Il s'agirait donc de taxer de manière progressive à hauteur de 20% la différence de revenus entre ces deux déciles de manière à redistribuer 24.4 Milliards d'euros.

Cette taxation de solidarité pour les 10% des plus hauts revenus (plus de 55 600 euros par personne et par an) permettrait de créer 693 000 emplois. En partageant le travail ainsi dégagé, celui-ci permettrait de le réduire d'une heure hebdomadaire pour chacun.

Cette redistribution en travail permet de collecter 9,8 Mds de cotisations sociales sur son intégralité.

Afin d'encourager les plus hauts revenus à participer au partage du travail, le montant de cette taxation de solidarité pourrait évoluer en fonction du résultat des mesures antérieures, de la politique de redistribution de travail dans l'entreprise qui les emploie, et du besoin résiduel de création d'emplois pour résorber le chômage.

Réaffecter les intérêts de la dette

Le montant des intérêts annuels de la dette, pour la France, est de 40 Milliards d'euros. Un moratoire de 3 ans sur le paiement des intérêts permettrait de disposer de ces moyens sur la période et de se donner le temps de modifier les fonctionnements du crédit aux états afin de pérenniser cette ressource.

L'affectation fléchée de cette somme dans son intégralité à la création d'emploi permet de libérer 1 136 000 emplois, en contrepartie de 1,5 heure de travail individuel en moins, à répartir pour les créations de postes. Les cotisations sociales collectées représentent 16 Mds d'Euros!

Effet de ces mesures :

Le cumul de ces mesures permet de dégager 2 397 000 emplois, en réduisant le temps de travail de 3 heures et 15 minutes, tout en collectant 33,79 milliards d'euros de cotisations sociales, hors service public.

La suppression des « niches fiscales » mises en place entre 2001 et 2012.

Sur 70 Mds de « niches fiscales », soit des moyens légaux pour les plus nantis de s'exonérer de la participation commune à l'impôt, 20Mds ont été mis en place à partir de 2001. Sans même prendre le parti de les supprimer dans leur totalité, je n'ai considéré que celles mises en œuvre depuis 2001, sans préjuger de l'évolution de la fiscalité en 2014. En effet, même si elles devaient décroître, il serait possible de ponctionner le total des remises fiscales de manière équitable du montant sur lequel je m'appuie, pour créer de l'emploi, sans pénaliser la plus grande part des contributeurs.

Le potentiel de création d'emploi qui résulte de la réappropriation de ces 20Mds de cadeaux fiscaux est équivalent à celui chiffré plus haut pour le CICE, soit 568 000 emplois et une ressource de 8 Mds d'Euros de cotisations sociales.

Ces créations d'emplois devraient intégralement être affectées à la fonction publique, pour

- d'une part y réduire le temps de travail à 32 heures hebdomadaire en moyenne,
- d'autre part compenser la perte d'emplois dans la fonction publique, soit 420 000 depuis 1994, en plus du passage aux 35 heures des années 2000. En effet, si l'on cumule ces deux modes de réduction du temps de travail, à savoir celle du nombre de poste et celle du temps de travail, la perte effective de temps de travail dans la fonction publique est de 20%.

Il convient enfin de renforcer le service public, et de lui donner les moyens nécessaires à la lutte contre les fraudes fiscales et sociales que j'évoquerai plus loin.

Effet cumulé :

Ces mesures de mobilisation de moyens financiers repérés, en réaffectant soit des dépenses, soit des recettes non mobilisées, permet d'abonder 2 965 000 emplois, avec une réduction de 10% du temps de travail et une collecte de 41,8 milliards d'euros de cotisations sociales.

Ces fonds ainsi recouverts pourront immédiatement abonder la solidarité nationale.

Affecter le salaire mutualisé disponible à la retraite :

L'affectation directe des moyens disponibles à l'emploi permet ainsi un abondement des caisses de retraites.

La collecte de 41,8 permettra le rétablissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans ou après 37,5 années de versement de cotisations retraites.

Même si le recul de l'âge de la retraite ne produit pas encore pleinement ses effets sur le chômage, ceux-ci iront en augmentant dans les deux années à venir.

En effet, en l'absence de cette réaffectation intégrale, l'effet mécanique, en année pleine, d'un report de l'âge de départ à la retraite de 2 ans est le gel d'un million d'emplois, par des personnes en âge de bénéficier de cette liberté, au détriment de tous ceux qui souhaitent accéder à l'emploi.

Ainsi, entre 2010 et 2012, le nombre de personnes en emploi a augmenté de 426 000 pour la tranche d'âge de 50 à 64 ans, de 234 000 pour les 65ans et plus, alors qu'il a baissé de 441 000 pour les autres tranches de la population.

Redistribuer ces 441 000 emplois déjà neutralisés, empêcher qu'à terme 1 million d'emplois ne soient pas disponibles pour la population à même d'être active, en 2015, revient à remettre dans l'emploi 3 965 000 personnes privées aujourd'hui de travail.

Les créations permises par la répartition intégrale des dépassements de l'horaire légal ou de la durée du travail :

Les heures supplémentaires:

Les **739 Millions d'heures supplémentaires par an** recensées par l'INSEE équivalent à plus de 476 000 emplois. Le coût des exonérations sociales dédiées sous la présidence Sarkozy a été de plus de 3 Milliards d'euros, pour a minima une destruction nette de 30 000 emplois et la non création des emplois recensés plus haut.

Le travail au forfait :

Selon la DARES, 2 millions de personnes, essentiellement des cadres, travaillent selon un contrat de forfait jours. Dans son enquête, elle affirme que «entre 2007 et 2011, c'est surtout la durée travaillée par les salariés au forfait qui a nettement progressé, de plus de 120 heures, soit un équivalent de 2,4 heures par semaine. ». Le total de ces heures travaillées représente 240 millions d'heures annuelles, soit l'équivalent de 154 000 emplois.

Le cumul emploi retraites :

400 000 retraités se partagent un salaire annuel moyen de 6 203€, représentant 32% du salaire moyen français. Globalement, il s'agit des retraités bénéficiant des meilleurs taux de revenus de remplacement. L'affectation de ce revenu à la création d'emplois permettrait de libérer plus de 127 000 postes à temps plein.

Au total :

La redistribution de ce temps de travail monopolisé dégagerait 757 000 emplois. A ce stade de la démarche, nous redistribuons 4 722 000 emplois.

Les ressources induites par la réduction du temps de travail

Toutefois, le partage du temps de travail génère des ressources nouvelles, en termes de productivité, qui peuvent contribuer à son financement. L'augmentation de la productivité grâce à une réduction de 10% du temps de travail est estimée à 2%. Si cette augmentation de la productivité n'est pas immédiatement compensée par une réduction du temps de travail, équivalent à 40 minutes, celle-ci se solderait par une perte de 429 000 emplois.

A ce stade de la mise en œuvre de ces mesures, nous réduisons pour tous le temps de travail de 4 heures, pour une création de près de 4 millions d'emplois.

La mobilisation des dépenses actives et passives de la politique de l'emploi:

Les emplois mis en œuvre à ce stade ont permis de réduire le chômage de masse. Les moyens financiers destinés à compenser la perte d'emploi et de revenu peuvent à ce stade être réaffectés pour le financement direct de l'emploi, sans mettre en péril les personnes qui en dépendent.

Les sommes affectées au chômage :

En prenant pour base les données INSEE, les quelques 50Mds (en 2010) affectés aux mesures pour l'emploi (formations, subventions des entreprises diverses pour 44%) et aux salaires de compensation de perte d'emploi (allocations et préretraites, 56%) représentent 1 420 000 emplois à temps plein rémunérés à 2000 euros bruts mensuels.

Plus de 800 000 emplois seraient créés si l'on ne considère que les emplois générés par la mobilisation des dépenses de compensation des pertes de salaires, c'est-à-dire uniquement les indemnisations.

Cette réaffectation des dépenses génère en outre entre 8,5 Mds de recettes sociales en considérant que seule la quote-part des dépenses d'indemnisation est directement affectées à la création d'emplois et 20 Milliards d'euros, si l'on considère les cotisations sociales sur la totalité des dépenses affectées au chômage.

La réduction du temps individuel de travail est respectivement de 1,1 ou de 1,9 heure, selon l'hypothèse retenue.

Les indemnisations minimales :

Les indemnisations du RSA représentent 7,2 milliards d'euros. Elles équivalent à 205 000 emplois, et à 20 minutes de réduction de temps de travail. Leur mobilisation pour l'emploi permet de collecter 2,9 milliards d'euros de cotisations sociales.

Sous total (bis) :

A ce stade, ce ne sont plus 5,7 millions d'emplois qui sont dégagés, le rééquilibrage des revenus s'ajoutant à ces mesures de réaffectations permet le financement du retour à la retraite dès 37,5 années de cotisations, et nous disposons de 14,2 milliards de cotisations sociales!

Les ressources nécessitant des moyens pour les recouvrer :

Il s'agit de ressources fiscales et sociales nécessitant la mobilisation de personnel formé pour les recouvrer.

Le renforcement de la fonction publique permis par les mesures mises en œuvre précédemment, accompagné des mesures législatives adéquates permet d'envisager la mise en œuvre effective des mesures que j'énonce.

Le coût en emplois de la fraude :

L'estimation de la fraude fiscale :

(hors évasion fiscale) est de 60 Milliards d'euros annuels. Celle-ci équivaut à 1 704 000 emplois en année pleine, et à une collecte de cotisations sociales de l'ordre de 24 Milliards d'euros. Elle équivaut pour chacun à 2,3 heures de travail hebdomadaires.

Posez la question autour de vous, pour savoir si vos collègues ou vos amis sont d'accord de continuer à travailler 2 heures chaque semaine, 15 jours par an ou 2 ans sur leur carrière pour compenser la fraude fiscale !

La fraude sociale

Représente quant à elle 20 Milliards d'euros annuels. Les prestations indues ne constituent qu'une part infime de cette fraude. Elle est pour l'essentiel liée au travail dissimulé et non déclaré. Elle équivaut à 568 000 emplois en année pleine, et à une collecte de cotisations sociales de l'ordre de 8 Milliards d'euros. Elle correspond à 40 minutes de travail par semaine.

La perte totale d'emplois liée à la fraude

Correspond à 2 272 000 emplois et à un détournement de 32 Mds de cotisations sociales.

Et pour chacun, ce sont au total 3 heures de travail hebdomadaires offertes aux fraudeurs, presque un mois par an et 3 ans de vie active.

Sa récupération abonderait en outre la fiscalité indirecte, pour la part détournée vers les spéculations et les transferts de capitaux vers les enfers sociaux que sont les « paradis fiscaux »

A ce stade :

Ce récapitulatif permet d'affirmer la faisabilité d'une réduction massive du chômage, en ne mobilisant que

- des fonds immédiatement disponibles, comme la « CICE », les indemnités du chômage, la répartition des heures supplémentaires, du temps de travail des contrats au forfait jour, les cadeaux fiscaux des dix dernières années et la contribution des revenus de plus de 55600 € annuels
- des fonds très rapidement recouvrables, si la volonté politique est présente, à savoir les montants de la fraude fiscale et sociale.

L'ensemble des ressources évoquées à ce stade permet de redistribuer le travail, sans croissance, en mettant en œuvre jusqu'à 8 millions d'emplois supplémentaires, en réduisant la durée du travail de 8 heures hebdomadaires, et en disposant d'une collecte de 46 milliards d'euros de cotisations sociales après avoir rétabli la retraite à 60 ans ou après 37,5 années de travail !

Le passage aux 32 heures immédiat n'est plus, dès lors, qu'une question de choix collectif, dont nous avons pu montrer la validité.

Les autres ressources mobilisables pour l'emploi :

Toutefois, si nous reprenons un ensemble plus large de données, nous constatons que le chômage de masse s'origine dans des choix de redistribution faits au détriment de l'activité salariée, sur lesquels il est tout à fait pertinent de revenir.

Les gains de productivité des 10 dernières années :

Un de ces choix concerne la redistribution des gains de productivité des 10 dernières années (hors ceux générés par le partage du temps de travail).

Selon l'Insee, les gains de productivité cumulés des dix dernières années sont de 11,4%.

Entièrement affectés au partage du temps de travail, ils représentent 3,97 heures hebdomadaires sur la base de 35 heures hebdomadaires. Rapporté à la population salariée, et en considérant un salaire de 2000€ bruts mensuels, ce gain permet la création de 2 577 000 emplois, ou leur destruction.

La hausse des salaires selon l'Insee a été de 4.5% sur la même période, favorisant plus particulièrement les salaires les plus élevés. Elle laisse un solde de 6.9% de la valeur ajoutée.

Hors augmentation des salaires, cette hausse de la productivité sur 10 ans représente toujours encore 2,1 heures hebdomadaires, équivalent à 1 556 000 emplois détruits.

La réaffectation des gains de productivité de ce solde correspond à une collecte de cotisations sociales de l'ordre de 22 Milliards d'euros.

En effet, cette part (6,9%) est pour l'heure soustraite à la masse salariale, et ne porte pas de cotisations sociales.

La récupération du sur-bénéfice du capital.

La part de la valeur ajoutée passant de la rémunération du travail au bénéfice du capital depuis 1980 est estimée à 8% du PIB.

Rapportée au PIB 2012, elle représente 172 Milliards d'euros par an, ou 4 896 000 emplois. La mobilisation de ces sommes permet de réduire le temps de travail hebdomadaire de 6 heures et 40 minutes. La part des cotisations sociales de cette récupération est de 69 Milliards d'euros.

L'effet global de ces mesures

En cumulant la première estimation de partage du temps de travail avec les ressources supplémentaires mobilisables, nous atteignons un potentiel de près de 13 millions d'emplois à pourvoir, et un abondement des cotisations sociales pouvant aller jusqu'à 115 Milliards d'euros.

Ces hypothèses permettent de considérer qu'une réduction massive du temps de travail par la réaffectation des ressources détournées au bénéfice du capital permettra non seulement de répartir plus également les revenus, mais aussi de réduire la part du salaire et du revenus différés et socialisés, constitués des cotisations sociales et des contributions fiscales.

En effet, les 115 Milliards d'euros pouvant abonder les ressources collectives sont calculés en reprenant les taux de cotisations sociales actuels, et excèdent les besoins de financement de la solidarité constatées aujourd'hui, avec les modes de privation d'emploi et de mise en concurrence des actifs.

Les déficits cumulés annuels des comptes sociaux sont de l'ordre de 25 milliards d'euros, soit 23% du potentiel d'abondement estimé ci-dessus. Le solde des cotisations recouvrées pourrait pour partie servir au remboursement des dettes sociales justifiées. La redistribution de 55 Milliards, soit la moitié de ces salaires mutualisés recouvrée, sous forme de salaire direct permettrait une hausse moyenne généralisée du salaire direct de 1440€ environs, à affecter en priorité aux plus bas revenus.

L'équilibre du système de santé permettra aussi d'abandonner des politiques de raréfaction de la qualification, comme le *numerus clausus* ou les sélections à l'entrée de formations qualifiantes, et de rétablir les moyens des services de santé rognés au fil du temps, sous la pression économique.

Bien entendu, les effets macroéconomiques ou les interférences éventuelles entre ces différentes ressources ne sont pas étudiés ici de manière exhaustive. Ceux-ci peuvent faire varier à la marge les modalités de la redistribution en fonction des ajustements nécessaires. Mais les conséquences de ces variations n'auront pas un effet supérieur aux erreurs de prévision de l'OCDE, qui ont des conséquences directes aujourd'hui, dans l'accroissement des effets récessifs de l'austérité. En considérant l'effet d'entraînement de mesures, en termes de redynamisation sociale, leur effet pourrait être largement supérieur, et être affecté d'un coefficient multiplicateur de 1,5, identique à celui des mesures récessives mises en œuvre.

TABLEAU RECAPITULATIF

Hypothèse pour une croissance 0 du PIB							
		en MDS	€u	emplois	réduction n tps de w	cotis en Mds	en % de la population employée
a1	aide compétitivité	20,0		568 000	0,77	8,01	2,21%
a1	contribution de solidarité sur le surplus du 10 ^e décile de 20%	24,4		693 000	0,94	9,77	2,69%
a1	réaffectation des intérêts de la dette	40,0		1 136 000	1,54	16,01	4,41%
	total a1	84		2 397 000	3,26	33,79	9,31%
a2	suppression niches fiscales et rétablisst emploi fonction publicq	20,0		568 000	3,00	8,01	2,21%
	total a1+a2	104		2 965 000	3,26	41,80	11,51%
a3	rétablissement des 37,5 années pour la retraite			1 000 000	0,00	total affect	3,88%
	total a1+a2+a3			3 965 000			15,40%
a4	heures supp			476 000			1,85%
a4	suppression du cumul emploi retraites			127 000			0,49%
a4	suppression des forfaits jours			154 000			0,60%
	total a4			757 000			2,94%
a'	gain productivité			429 000	0,58		2%
	total a1 à a4+a'				3,84		
a5	mobilisation dépenses passives	28,2		800 000	1,09	11,28	3,11%
a5	indemnisations RSA	7,2		205 000	0,28	2,89	0,80%
	total a5	35		1 005 000	1,37	14,18	3,90%
	total a	224,2		5 727 000	5	14,2	22%
b	réaffectation de la fraude fiscale	60,0		1 704 000	2,32	24,02	6,62%
b	réaffectation de la fraude sociale	20,0		568 000	0,77	8,01	2,21%
	total b	80		2 272 000	3	32	8,8%
	total a+b	304		7 999 000	8	46	31,1%
c	réaffectation du surbénéfice du capital (8% du PIB)- (e+f)	172,4		4 896 000	6,65	69,04	19,01%
	total a+b+c	476,7		12 895 000	14,95		50,1%

Ce récapitulatif permet de constater l'importance des ressources existantes pour le partage du travail.

Mais il rappelle aussi que, dans le temps que nous passons aujourd'hui à travailler, certaines heures sont perdues à compenser le détournement ou l'accaparement des ressources de la collectivité.

Le temps de travail :

Les modalités de réduction du temps de travail doivent permettre de cumuler les entrées dans l'emploi avec la réorganisation du travail nécessitée par l'ampleur du changement, notamment en termes d'accès aux formations nécessitées pour la réalisation d'un certain nombre de tâches.

Dès lors, leur mise en œuvre doit empêcher un certain nombre de pratiques de contournement ou de détournement.

La mise en œuvre de ce partage doit:

- Tenir compte de son effectivité réelle, à l'heure près,
- Permettre des temps d'adaptation et de tuilage des emplois créés,
- S'adapter à la réalité des emplois et aux nécessités des tâches à accomplir,
- Correspondre aux choix de l'ensemble des citoyens
- Empêcher des effets pervers du type développement du travail irrégulier ou des heures supplémentaires.
- Permettre de légaliser les pratiques à fortes mobilisations horaires ponctuelles

Les modalités de calculs du temps de travail :

Afin de permettre la mise en œuvre du partage du temps de travail, il convient de valider un mode de calcul généralisable à l'ensemble des cas de figure et des cas particuliers.

	durée du travail annuelle:			
hebdo	39	35	30	29
semaines	52			
congés en semaines	5			
Semaines ouvrées	47			
jours semaine	5			
jours travaillés théoriques	235			
jours fériés	13			
jours travaillés réels	222			
semaines travaillées	44.4			
heures annuelles	1 732	1 554	1 332	1 288
années d'activité	37.5			
heures d'activité	64 935	58 275	49 950	48 285
réduction totale	heures	6 660	8 325	9 990
Réduction en années d'activité		4,29	6,25	7,76

Ainsi, ce calcul global ne tient pas compte des spécificités de certaines professions bénéficiant de jours de repos supplémentaires, négociés lorsque la durée légale de travail était de 40 heures.

La mise en œuvre :

Ce mode de calcul permet d'envisager une répartition adaptée à toutes les situations spécifiques, allant d'une semaine de travail augmentée pendant une partie de l'année, avec des vacances rallongées en conséquence, à la réduction du nombre d'années travaillées, en passant par la semaine de 3 ou 4 jours.

En effet, la durée hebdomadaire du travail doit aussi pouvoir être conforme aux besoins des activités particulières et des tâches à effectuer.

Ainsi, dans des activités d'encadrement éducatif que je connais plus particulièrement, la régularité et la permanence de la présence importent grandement. Il y est plus judicieux de garder des semaines à 40 heures que de morceler les temps de présence de chacun et les interventions. Un aménagement spécifique permettrait soit des années sabbatiques, soit des congés formations, soit des départs anticipés, ou toutes ces adaptations au prorata du temps de travail supplémentaire.

De même, la souplesse des horaires et leur récupération peut-elle permettre de conclure des travaux ou des tâches dont la durée excède la journée de travail habituel. Il est certainement vital qu'un chirurgien puisse mener à terme une opération lourde, malgré sa durée. Sur certains chantiers, une adaptation de la durée du travail peut éviter des pertes de temps en déplacements et des allers retours inutiles, pour le plus grand intérêt de tous, travailleurs, entrepreneurs et clients.

De même, la durée de travail pourra-t-elle être adaptée aux évolutions personnelles de chacun, en réduisant la présence dans l'entreprise lorsque de jeunes parents souhaitent éduquer leurs enfants pendant les premières années de leur vie ou construire leur habitat, ou en l'augmentant lorsqu'ils seront dégagés de ces obligations personnelles, par exemple.

A contrario, la durée de travail pour des tâches à forte intensité physique ou psychique devrait, elle, être strictement encadrée.

Cette possibilité de moduler pourrait être inscrite pour chacun dans un équivalent de compte épargne temps ajustable en permanence en fonction de ses besoins personnels et de l'évolution de ses emplois.

De même, la mise en place généralisée de ces possibilités de récupérer du temps passé, permettra d'intégrer et de former les nouveaux (r)entrants dans l'emploi sans rupture, tout en permettant aux salariés en poste de bénéficier de manière différée de la réduction du temps de travail.

Il n'y pas de solution unique et toute faite pour l'organisation optimale de la vie et du travail de chacun. Aussi le cadre général des mesures prises doit-il permettre l'adaptation des règles aux différentes situations particulières, en facilitant le dialogue et l'analyse de leurs possibilités et de leurs contraintes.

Ne pas refaire les mêmes erreurs :

La mise en œuvre des 35 heures en France a permis de créer, selon les sources, plus de 350 000 emplois. Toutefois, cette création était loin de répondre aux besoins de partage du travail, à savoir résorber le chômage massif de l'époque.

Acteur et témoin de leur mise en œuvre, je vais rapidement revenir sur les principaux problèmes, qui ont ensuite, de mon point de vue, décrédibilisé la réduction du temps de travail.

L'exclusion des PME,

Tous les salariés des entreprises de moins de 20 salariés n'ont pas pu négocier comme dans les entreprises plus importantes, et n'ont été réellement concernés par la réduction du temps de travail qu'après plusieurs années, créant ainsi un déséquilibre entre les salariés et un important ressentiment.

L'annualisation non maîtrisée,

A considérablement réduit l'autonomie des travailleurs, et a conduit à conditionner leurs horaires aux modulations de la charge de travail, en permettant de les ajuster ponctuellement sans contrepartie. Cet ajustement a d'une part réduit les paiements d'heures supplémentaires, mais aussi permis d'augmenter la productivité et les marges des entreprises.

L'austérité salariale,

A été une des contreparties de la réduction du temps de travail. Toutefois, les bénéfices de l'augmentation de la productivité ont été largement servis aux possédants des entreprises, alors même que l'emploi se contractait. L'augmentation des inégalités qui en résulte a conforté les salariés dans leur rejet de ces conséquences de la réduction du temps de travail.

La non maîtrise de l'augmentation de la productivité

A conduit à la disparition de nombre d'emplois chiffrés plus haut. L'absence de représentants des chômeurs lors de toutes les négociations sociales et collectives conduit à ce que le partage de la productivité se soit fait au détriment des plus précaires.

La complexité du dispositif

A généré des incompréhensions, des conflits qui ont ensuite généré des contentieux durables au sein des entreprises. De même, la complexité des allègements de cotisations sociales, de l'évolution du SMIC ont généré de l'insécurité réglementaire et des difficultés de gestion, plus particulièrement pour les PME.

L'application.

Les ressources dégagées doivent directement créer des emplois.

Je considère qu'il ne peut en aucun cas être fait confiance aux milieux patronaux pour la mise en œuvre de ces politiques.

Au vu des positionnements patronaux actuels, il convient de confier la conduite de ces politiques à la puissance publique et aux services de l'état, avec une législation s'imposant à tous les protagonistes.

Le financement direct des emplois auprès des employeurs :

Jusqu'à présent, un certain nombre de mesures affectant directement un financement à une création d'emploi ont été mises en œuvre, en partant du Contrat Emploi solidarité des années 90 au contrat unique d'insertion, en passant par les emplois jeunes et d'autres formules équivalentes.

Leur principal avantage a été de permettre la création directe d'emplois et de postes, selon des critères de départ définis.

Leur effet n'était limité que par les objectifs quantitatifs déterminés par le pouvoir politique. La principale critique qui leur était adressée était que les rémunérations n'excédaient pas le salaire minimum.

Le ministère du Travail et Pôle Emploi ont les capacités de mettre rapidement en place un financement direct des entreprises au prorata des postes créés.

Les agents de Pôle Emploi pourront utilement intervenir, du fait de leur connaissance des publics et de leurs relations avec les entreprises tant pour aider les employeurs à mettre en place les emplois redistribués que pour affecter aux personnes les emplois qui leur conviennent le mieux.

Collectant les cotisations sociales maintenues, ils pourraient aussi gérer les compte épargne temps dans le cadre de leurs compétences.

La situation des petites et très petites entreprises :

Le partage équitable du travail doit concerner l'ensemble de l'activité, y compris les petites structures. C'est à cette fin que la collecte de l'équivalent de la cotisation ASSEDIC doit être maintenue, pour être affectée au compte épargne temps de l'ensemble des personnes y étant employées. Il en va de même pour les travailleurs indépendants. Ainsi, l'ensemble des actifs se constituera un droit à la récupération du temps travaillé, qui ne pourra pas être monétisé comme aujourd'hui, mais devra être récupéré. De cette manière, il n'y aura aucune obligation, mais simplement, pour ceux qui ne souhaitent pas tirer parti du temps disponible, la possibilité de faire un cadeau à la collectivité.

Cette modalité de mise en œuvre permettra aussi de répondre à la suractivité de certains, l'assiette de cotisation reposant sur les revenus effectifs. Enfin, cette limitation du surtravail permettra aussi de partager au mieux des postes qualifiés.

Une incitation forte :

La mise en place d'une contribution de solidarité des plus haut revenus sera aussi un moyen fort d'inciter les dirigeants des entreprises à participer à ces politiques.

En effet, celle-ci pourrait dans un premier temps être dégressive, en fonction de l'implication des entreprises dans les politiques de partage d'emploi : passer par exemple de 50% du surcroît de revenu du dernier décile à 20%, en fonction du nombre d'emplois créés.

Il convient ainsi de collecter cette contribution sur les revenus personnels, et non sur les fonds des entreprises, afin que les bénéficiaires de ces revenus soient directement impactés par leurs choix en matière de solidarité.

Redistribuer systématiquement les gains de productivité.

L'augmentation de la productivité de 11% sur les 10 dernières années a été utilisée à la destruction d'emplois et à la mise en concurrence du personnel des entreprises. Etant progressive, elle n'est pas perçue par ses acteurs. Toutefois, ses effets sont perceptibles à la longue, soit en terme d'intensification et d'usure au travail, soit de réduction d'effectif ou d'augmentation de la production à effectif constant.

Il convient d'avoir dans chaque entreprise, de quelque nature qu'elle soit, les moyens de relever l'augmentation de l'efficacité du travail et d'en contrôler l'affectation, afin de la redistribuer sous forme de réduction du temps de travail, et de temps de participation à la conduite de l'entreprise.

Les facteurs de l'augmentation de la productivité sont divers. Le premier, le plus tangible, est l'investissement en matériel de production ou d'activité plus performant. D'après les études de l'INSEE, il n'intervient pourtant que pour moins de la moitié dans l'augmentation de la productivité (soit 40%).

Le reste est généré par l'augmentation de l'efficacité des travailleurs. J'en distinguerai trois modalités :

L'intensification imposée, par la hiérarchie de l'entreprise, qui sera supportée autant que faire se peut par les salariés, mais génèrera une usure physique et psychique préjudiciable.

Autre forme d'intensification, celle qu'acceptent le personnel d'une entreprise pour pallier au manque de moyens qui leur est imposé : le secteur du soin et de la santé est emblématique de ce type d'intensification, l'ensemble du personnel se faisant violence pour réussir à assumer ses missions.

Enfin, l'optimisation du travail qui est la conséquence de la délibération et de l'implication des salariés dans les tâches à accomplir, et de la mise à profit de leur expérience, personnelle et collective. Ainsi en est-il du conseil mutuel, de l'entraide et de la coopération.

L'éradication du chômage et de la mise en concurrence des travailleurs leur permettra de combattre l'intensification imposée du travail.

Mais en contrepartie, leur participation à la réflexion sur l'organisation du travail en est un puissant facteur d'optimisation, tant en terme de d'organisation de la production, que d'implication et d'amélioration de la qualité.

Utiliser le temps de travail recouvré permettra aux travailleurs concernés de participer à tous les niveaux, tant décisionnels qu'en matière de répartition des résultats, de l'entreprise, et évitera de perdre du temps à remédier à des malfaçons, à des modalités de travail inadaptées.

La situation des entreprises en difficulté :

Actuellement, deux types d'entreprises défraient la chronique :

- Des succursales de multinationales restructurant leurs productions regroupent des productions ou diminuent leurs effectifs, au détriment des travailleurs qui ont fait leur richesse.
- Des entreprises de secteurs fonctionnant sur des modèles économiques obsolètes sont rejointes par des difficultés prévisibles, qui étaient prévues par un certain nombre de travailleurs de ces entreprises.
- Toutes les petites entreprises qui déposent leur bilan et sont, elles, ignorées.

Aucune réponse simpliste ne peut être formulée.

Toutefois, je pense que nous devons envisager des changements législatifs conséquents, pour :

- Renforcer les capacités des personnels de ces entreprises à exercer un droit d'alerte, et le faire valoir en cas d'obstruction des propriétaires des entreprises,
- Restreindre les droits et les pouvoirs des propriétaires à s'accaparer des avoirs et à en transférer la propriété (notamment brevets, modèles ou savoirs collectifs) au détriment de l'entreprise et des salariés qui les ont développés,
- transférer la propriété de l'entreprise à une coopérative de salariés, sans entrer dans le jeu de l'attente de repreneurs, et leur permettre une reprise de l'activité en bénéficiant d'un moratoire, neutralisant les défaillances des directions précédentes en cas de cessation ou d'arrêt de l'activité.

Ces réflexions relatives à la propriété et la responsabilité des entreprises seront reprises ultérieurement dans un document distinct.

La lutte contre le travail dissimulé :

Le risque de la réduction du temps de travail est de voir un certain nombre de personnes chercher à augmenter leurs revenus sans s'acquitter des cotisations rétribuant les services que leur rend la collectivité.

Je considère que les règles mises en œuvre doivent dissuader et sanctionner ce détournement du temps libéré vers des activités lucratives irrégulières, sans pour autant risquer de réprimer la coopération volontaire et gratuite. Ainsi, il faudra veiller à assurer des pratiques d'entraides bénévoles, les rendre officialisables et transparentes, mais être en mesure de réprimer les interventions lucratives. Cette pratique concerne essentiellement la construction et le bâtiment.

J'ai donné de multiples coups de main à des amis, qui me les ont rendus, sans qu'aucun échange monétaire n'intervienne. Mais ai toujours tenu à déclarer les personnes qui se faisaient payer.

Au vu des règles actuelles, il faut faciliter ces pratiques légales en mettant en place des bourses d'entraide, collectant une petite cotisation accident du travail forfaitaire, par maison auto construite,

couvrant tous les participants déclarant leur présence sur le chantier, sans toutefois que la responsabilité du constructeur ne soit engagée au même titre que celle d'un employeur : en effet, il n'y a pas de lien de subordination dans le cadre d'une activité volontaire.

Aucune activité, en dehors de l'activité professionnelle, ne devrait être rémunérée directement. Elle ne devrait être qu'exceptionnelle, et donner lieu à versement sur le compte épargne temps du travailleur sollicité, de manière simple. L'exemple aujourd'hui peut-être le fonctionnement du chèque emploi service : son utilisation permettrait à la fois d'assurer la rémunération jusqu'au plafond de l'horaire légal, et l'abondement d'un compte épargne temps au-delà.

A contrario, la non déclaration et la non justification de temps de travail volontaire devra être poursuivie et sanctionnée tant pour l'employeur que pour le salarié.

En guise de conclusion :

Et il reste des ressources à mobiliser !

Je n'ai pas évoqué, dans ce document, les ressources détournées dans les paradis fiscaux, les économies que permettraient la résorption des coûts sociaux du chômage, la réintégration des économies parallèles dans les comptes sociaux, la fin de l'obsolescence des produits, la remise en cause du gaspillage de matières premières et d'énergie... pour ne parler que de ceux-là !

Et maintenant, que chacun fasse sa part !

L'exacerbation de la concurrence, entre les états, les travailleurs, attaque les systèmes de solidarité et de protection sociale.

Désamorcer cette mise en concurrence par un nouveau partage du travail équitable permettra de résister à ces attaques contre les principes de solidarité et contre leur mise en œuvre.

Le chômage de masse n'est pas une fatalité. J'ai explicité les possibilités de le combattre et énoncé les moyens de le résorber rapidement, dès demain matin.

Les élus et les responsables politiques peuvent, à ce jour, choisir de les mettre en œuvre, ou d'y renoncer.

C'est à cette fin que l'existence de ce choix doit être démontrée, montrée et diffusée, afin que nul n'en ignore, et que chacun doive prendre position.

C'est à cette fin que la promotion puis la mise en œuvre de mesures simples, qui « ne mangent pas de pain » est une urgence sociale et démocratique.

Deuxième édition, achevée d'imprimer le 12 janvier 2014 par nos soins