Préparer aujourd'hui l'après-crise.

Le monde du travail est en plein bouleversement et les salariés non qu'une étroite marge de manoeuvre pour contribuer au façonnage du monde de travail après-Covid. En effet la crise sanitaire qui a mis sur la tête le monde entier, n'est toujours pas terminée. Mais les dégâts pèsent d'ores et déjà très lourds. Beaucoup d'entreprises sont en difficultés, certaines ont déjà disparus tandis que la majorité des entreprises ne se porte pas si mal.

Certaines, comme celles du commerce en ligne, ont même profité de la crise. Les restructurations qui ont été et vont être entamées par un certain nombre d'entreprises vont surtout mener à une casse considérable d'emplois. Cette casse risque de se traduire en crise sociale, voire de renforcer la crise sociale en cours. La suppression massive d'emplois dans à peu près tous les secteurs est pour l'instant freinée par les mesures d'aide de l'état pour les entreprises. Chômage partiel, aides directes etc. Mais avec la fin de la crise, avec l'arrivée du vaccin-ou bien des vaccins-les restructurations vont prendre de l'allure. Les salariés doivent donc élaborer une contre-stratégie en matière de redistribution d'emplois via une réduction significative du temps de travail pour toutes et tous. Et le temps presse.

Un peu d'histoire pour se chauffer.

Malgré une hausse permanente de la productivité des salariés, le temps de travail ne change pas. Historiquement vu, les

gains de productivité ont toujours engendré des réductions du temps de travail. Pour le Luxembourg et beaucoup de pays en Europe la situation actuelle est donc plutôt atypique.

La loi du 9 décembre 1970 a fixé la durée de travail des ouvriers à 44 heures par semaine et 8 heures par jour, puis à 8 heures par jour et 40 heures par semaine à partir du 1er janvier 1975. Quant aux employés, la réforme de 1971 a réduit la durée de travail hebdomadaire de 44 à 40 heures par semaine. A cette époque on faisait encore distinction entre ouvriers et employés.

Depuis 45 ans les salariés restent bloqués sur les 40 heures de travail hebdomadaires. Et ceci dans un pays qui est en matière de productivité, vice-champion européen. Pire encore, le temps de travail réellement prestés est depuis des années en nette hausse. Il existe au Luxembourg un fort déséquilibre entre le temps de travail convenu, contrat de travail/convention collective, et le temps de travail réel. Le temps de travail convenu pour les hommes, qui était en 2019 de 39,3 heures de travail hebdomadaire, et le temps de travail réel, qui était de 42,8 heures. Pour les femmes salariées, la situation est similaire: 35,4 heures convenu contre 37,4 réel.

Certains vont dire, mais on va perdre au niveau de la compétitivité. Dans le partage de la valeur ajoutée, la part des salaires a beaucoup diminué entre 1980 et 2008, passant de 67% à 53%. Dans le même temps, la part des dividendes a beaucoup augmenté. Elle est passée de 4,6 % en 1998 à 9,5 % en 2013, soit un doublement en quinze ans. Cette augmentation s’est faite dans un premier temps au détriment des salariés. Entre 1998 et 2008, la baisse de la part de la rémunération des salariés (-5,9 points de pourcentage) est venue compenser

l’augmentation des dividendes (+4,7 points de pourcentage).

Ces trois dernières décennies, la part du revenu national constituée des salaires et avantages accessoires au salaire—la part du travail—a diminuée dans la quasi-totalité des pays de l’OCDE. Cet article, consacré à l’explication de cette baisse, met en évidence le rôle de facteurs tels que la hausse de la productivité et l’accroissement de l’intensité capitalistique, l’intensification de la concurrence nationale et internationale, l’affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs et l’évolution des institutions de la négociation collective. Le recul de la part du travail est allé de pair avec une augmentation des inégalités de revenu marchand, de nature à mettre en péril la cohésion sociale et à ralentir le rythme de la reprise en cours. L’augmentation des investissements dans l’éducation et un recours accru au système d’imposition et de prestations permettraient de réduire ces risques.

Diminution de la part du travail

Dans les économies avancées, le recul de la part du travail résulte pour au moins 10 % de l’accélération de la mondialisation—en particulier du fait de la pression engendrée par la délocalisation de certains segments de la chaîne de production et par la concurrence des importations en provenance de pays à bas coûts de main-d’œuvre. La tendance marquée des États à se désengager financièrement des entreprises du secteur marchand semble également avoir joué un rôle non négligeable dans la diminution de la part du travail, sans doute en raison de l’impact des privatisations sur les incitations à la maximisation des profits. C’est ce que l’on a observé en particulier dans les industries de réseau, telles que l’énergie, les transports et les communications, où ce

processus a joué un rôle décisif. En réalité, les privatisations à grande échelle opérées depuis le début des années ‘90 dans ces secteurs ont certes permis d’importants gains de productivité, mais expliquent environ 33 % de la baisse de la part du travail. Rien n’indique en revanche que la déréglementation des investissements directs de l’étranger (IDE) ait eu un quelconque impact négatif sur la part du travail.

Depuis la crise financière, la part des salaires dans la valeur ajoutée est remontée à 59%. Pas parce que les salaires ont beaucoup augmenté mais parce que la valeur créée par l’entreprise était plus faible du fait de la crise, et que la part des salaires restant stable, relativement son poids a été plus élevée. Ceci s’explique clairement par les effets de la conjoncture économique: lors d’une récession, les profits (- 10,2 % en 2009) baissent plus que les salaires (- 1,2 %).

En 2017, le Luxembourg se trouvait au deuxième rang des pays les plus productifs en Europe. Devançant largement des pays du type poids lourds économique comme l’Allemagne, la France, la Belgique ou encore le Royaume uni. La productivité horaire se situe pour le Luxembourg autour de 65 euros contre 42 euros en moyenne pour les pays voisins.

L’argument de la compétitivité dans le contexte de la question de la réduction du temps de travail suppose implicitement que l’on ne touche pas à la partie du profit qui va aux dividendes. Or, celle-ci est précisément la contrepartie d’une baisse de la durée du travail insuffisante, et donc du chômage. Vouloir baisser ce dernier sans remettre en cause la portion actionnariale n’est donc pas cohérent.

Faire baisser la part du profit

La création d'emplois par rune éduction du temps de travail, et sans perte de salaire, augmente évidemment la masse salariale ; mais celle-ci peut être parfaitement compensée par une baisse des dividendes distribuées aux actionnaires. Ce constat est important : il montre qu'une augmentation de la part des salaires ne dégraderait pas la capacité d'investissement des entreprises, à condition de faire baisser la part du profit captée par les actionnaires. Ou encore, dit autrement, la montée du chômage et celle des dividendes ne sont que les deux faces de la même « médaille » néo-libérale. On tient là une des prouesses idéologiques néo-libérales : faire croire que les prix ne dépendent que des salaires. Mais la part des actionnaires est aussi un élément des prix : autrement dit, une augmentation des salaires compensée par une baisse des dividendes pourrait laisser inchangée la compétitivité-prix. Les avocats du néo-libéralisme n'ont pas de mots assez sévères pour condamner la réduction du temps de travail qui serait selon eux « anti-économique ». En un sens, ils ont raison parce que tout recul du chômage significatif améliore le rapport de forces en faveur des salariés et menace la répartition actuelle des revenus. Mais leur propension à désigner le coût du travail comme source de tous les maux équivaut à une défense de fait du coût du capital.

Nora Back, présidente de l'OGBL a récemment constatée qu'il faut s'attendre à une deuxième vague de pertes d'emplois, entre autres dans le secteur industriel. Et qu'il est d'ores et déjà quasiment acquis qu'à la fin du chômage partiel élargi, c'est à dire en juin 2021, des emplois vont disparaître. C'est à vrai dire que les entreprises profitent largement de cet outil de gestion de crise pour à la fin quand même licencier à grande échelle. Et on ne change rien jusqu'à… et oui jusqu'à la prochaine crise. Il faut absolument remettre la réduction généralisée du temps de travail au cœur du débat

public. Avec à la tête du mouvement les grandes confédérations syndicales

Une réduction radicale du temps de travail s’impose, pour plusieurs raisons! Afin de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée en faveur des salariés, abaisser le chômage, améliorer la qualité de vie des salariés, agir en faveur de la planète, réduire les inégalités sociales et en favorisant un modèle sociétal post-productiviste.

[Sources: *CSL, OECD, CGT, Statec, Quotidien, Woxx*]

Jean-Claude Thümmel (03/12/2020)