



N° 171 — Mercredi 21 janvier 1998

UTOPIE POUR L'EMPLOI (SUITE)⁽¹⁾

La réduction du temps de travail est la grande affaire de l'année 1998, et il appartenait à l'OFCE d'apporter, comme il tente de le faire depuis toujours, des éléments de réflexion au débat qui va s'engager.

Gérard Cornilleau, Eric Heyer et Xavier Timbeau ont tenté d'évaluer, aussi complètement qu'il était possible, les conséquences diverses que pouvait avoir sur l'emploi le passage aux 35 heures. Il convient de considérer les résultats de ces études avec la plus grande des modesties. Il s'agit d'explorations d'un continent nouveau – le partage du travail dans une société moderne, riche de surcroît – dans un contexte nouveau pour un pays industrialisé, celui du chômage de masse. Le comportement des acteurs n'est donc pas extrapolable à partir du passé. Confronté à cette radicale nouveauté, il n'est pas d'autres méthodes pour le chercheur que de procéder par hypothèses, dont chacune est forcément simplificatrice et dont la conjugaison conduit à un résultat fragile. Il faut donc en permanence garder à l'esprit la nature exploratoire de ces travaux dont les conclusions valent davantage par leur vertu pédagogique que par leur capacité prédictive.

Par rapport aux études antérieures de l'OFCE sur le sujet, il faut souligner que l'éventail des possibles s'est notablement restreint. Il existe, en effet, un projet de loi dont les modalités constituent autant de points de repères dans ce territoire inconnu. Le travail réalisé par les auteurs est remarquable de rigueur et d'intérêt, car il établit les conditions strictes qui peuvent conduire à l'échec ou au succès du partage du travail.

Le passage aux trente-cinq heures pour les entreprises de plus de 20 salariés peut contribuer significativement à la création d'emplois (plus de 450 000) s'il s'effectue dans des conditions qui ne conduisent pas à la dégradation des équilibres macroéconomiques, c'est-à-dire s'il ne conduit pas à une augmentation des coûts du travail ou du capital. Cela implique « un effort » réciproque des différents acteurs : de réorganisation pour les entreprises ; d'acceptation d'une compensation salariale non intégrale pour les salariés. L'un des intérêts de l'étude est de montrer que, d'une part,

« l'effort » demandé collectivement aux salariés n'est pas considérable – les 35 heures ne seraient pas payées 39, mais 38 – et que, d'autre part, « cet effort » pourrait encore être réduit si les entreprises profitaient de la loi pour augmenter la durée d'utilisation de leurs équipements. C'est à dessein que le mot effort apparaît systématiquement entre guillemets. Car il s'agit de fait non pas d'un sacrifice, mais d'un investissement dont la rentabilité pourrait être beaucoup plus élevée qu'on ne le croit. Les salariés ont collectivement intérêt à la

croissance de l'emploi car elle réduit la précarité de leurs conditions et qu'elle est donc promesse de revenus plus élevés dans l'avenir. Les entreprises ont intérêt à repenser leur gestion, car cela est gage d'une plus grande efficacité future. Les acteurs réalisent ainsi un échange intertemporel profitable qui accroît le bien être de chacun. Mais de fait seuls les salariés sont appelés à renoncer à une fraction de leurs revenus présents. Les entreprises, dans les hypothèses qui construisent ce scénario, ne subissent aucun infléchissement de leur profit. Les conditions favorables seraient donc celles, selon les auteurs, où salariés et chômeurs partagent entre eux emploi et revenu de façon à ce qu'il n'en coûte rien aux entreprises.

Evidemment, si ces conditions n'étaient pas réunies, l'effet sur l'emploi des 35 heures en serait amoindri, et les équilibres macroéconomiques à ce point dégradés, que le jeu n'en vaudrait pas la chandelle. Mais il dépend de la bonne tenue de la négociation sociale et de l'intérêt bien compris des acteurs collectifs qu'il n'en soit pas ainsi. Pour les économistes habitués à raisonner en termes d'agents microéconomiques rationnels – surtout en ces temps de montée de l'individualisme – la seule chose qu'il soit possible d'affirmer est que la loi Aubry sera d'autant plus efficace qu'elle mettra en place un système d'incitations et de contraintes tel que les choix individuels égoïstes conduisent spontanément au bien commun. Elle jouerait alors le rôle de

la main invisible qui harmonise les intérêts individuels, selon la métaphore d'Adam Smith. Que la main du gouvernement soit des plus visibles rappelle simplement que les règles du jeu doivent avoir un auteur.

A moins encore que le modèle pertinent dans la société française aujourd'hui soit celui du « fou rationnel », qui selon la conceptualisation de Sen, désigne l'individu calculateur mais non dépourvu de sentiments altruistes, en ce qu'il attache de l'utilité au bonheur des autres. On sent, en effet, percer chez les auteurs une pointe de regret. La loi sur les 35 heures est crédible parce qu'elle est réaliste. Mais, précisément pour cela, le partage du travail ne décrit plus l'utopie d'une société devenue si solidaire qu'elle permet à chacun de trouver un emploi et à laquelle ils avaient rêvé dans un précédent travail⁽¹⁾. En devenant loi, l'utopie devient réaliste, mais divise par quatre leurs espérances : moins de 500 000 emplois plutôt que les deux millions qui résultaient de leurs simulations

(1) Jean-Paul Fitoussi, « Utopies pour l'emploi » ; Eric Confais, Gérard Cornilleau, Alain Gubian, Frédéric Lerais et Henri Sterdyniak « 1993- 1998 : veut-on réduire le chômage ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 112, mercredi 3 mars 1993.

précédentes. Ils sont cependant suffisamment rompus à l'analyse macroéconomique pour reconnaître que pour limitée qu'il soit « il s'agit d'un résultat remarquable que peu de politiques peuvent égaler ».

Je ne suis pas loin de partager leur sentiment, mais pour d'autres raisons. La réduction du temps de travail est un objectif en soi de toute société humaine. Il témoigne de ce que la lutte contre la rareté, qui est le contenu même de l'activité économique, est victorieuse. La « fin du travail » est éminemment désirable car elle signifierait alors que nous aurions trouvé le secret de l'abondance. Ce qui est gratuit n'a, du moins en économie, pas de valeur, et il n'est nul besoin de travailler pour l'obtenir. Mais on ne peut sérieusement soutenir que tel est le cas aujourd'hui, en raison même de l'immensité des besoins non encore satisfaits. L'histoire de la croissance est l'histoire de la réduction de la durée du travail, car la croissance rend solvable « la demande » de loisirs. C'est parce que nos sociétés ont aujourd'hui un niveau de vie incomparablement plus élevé que celui qui les caractérisait il y a 50 ans que l'on y travaille beaucoup moins. Et il est presque de l'ordre de la certitude – sauf accident de l'histoire – que l'on travaillera encore beaucoup moins dans cinquante ans. C'est que l'arbitrage entre travail et loisir devient de plus en plus favorable au loisir à mesure que les niveaux de vie s'élèvent. Mais une chose est de constater une évolution spontanée, la réduction de la durée du travail, lorsqu'elle se déroule dans un contexte de progrès économique et social ; une autre est de vouloir contraindre cette évolution, en justifiant cette contrainte par l'absence même de perspectives de progrès.

Il est une autre raison, plus circonstancielle, pour laquelle la réduction de la durée du travail est un objectif désirable en soi. Dans une économie caractérisée par un chômage de masse, les rapports de force entre acteurs sont profondément déséquilibrés au détriment du travail. Les salariés se battent le dos au mur, tant leur position est fragilisée par la montée du

chômage. La baisse du temps de travail est alors *conquête sociale* dans la mesure où elle rétablit un espace de négociations entre salariés et entrepreneurs que le déséquilibre des rapports de force entre acteurs avait réduit à sa plus simple expression.

Par contre, la réduction du temps de travail comme moyen de lutte contre le chômage, m'apparaît beaucoup moins fondée, si elle est conséquence d'un renoncement, consenti ou contraint, à des politiques de croissance. Elle est alors une solution de résignation dont le bon côté est qu'elle repose sur la solidarité, mais dont le risque est qu'elle accrédite l'idée que l'offre de travail est devenue surabondante et qu'il n'est d'autre solution d'avenir que de la rationner. On imagine à quels errements une telle philosophie peut conduire. Les auteurs montrent certes que la loi des 35 heures peut contribuer, si les conditions sont favorables, à la création d'emplois. Mais ils montrent aussi qu'il ne faut en attendre qu'une réduction d'un peu plus d'un point du taux de chômage. C'est évidemment important, mais pas vraiment à la hauteur du déséquilibre de l'emploi en notre pays.

En bref, la réduction du temps de travail pourrait être, dans des conditions idéales, un instrument utile pour les deux premières raisons. D'une part, nos sociétés sont suffisamment riches pour que le gouvernement soit fondé à leur demander de modifier leur arbitrage entre travail et loisir en anticipation de la croissance à venir, à condition que celle-ci adienne vraiment ; d'autre part elle accroît le pouvoir de négociation des salariés qu'une trop longue période de croissance molle avait considérablement affaibli. Mais elle ne doit en aucun cas être considérée comme un substitut à une politique d'expansion qui seule permettra de retrouver vraiment le chemin de la croissance et de la réduction spontanée de la durée du travail. Il est encore trop tôt pour supprimer définitivement les chapitres de macroéconomie de nos manuels.