

Annexe 2: Interview Olivier Valentin (CGSLB)

Je vais commencer par vous remercier pour m'avoir accordé cet entretien.

Vous êtes en dernière année... ?

A l'UCL en gestion. Je vous propose aussi si vous le souhaitez la confidentialité pour l'interview, ce ne sera rien de plus que de mentionner votre nom et la CGSLB.

Non ça peut être mentionné il n'y a pas de,... ce n'est pas « undercover ».

Super c'est gentil. Je vais commencer par vous présenter brièvement la manière dont va se dérouler l'interview puis je vous ferai un rappel de la question de recherche. Nous commencerons tout d'abord par une présentation générale de vous et de votre parcours pour voir un petit peu qui vous êtes. Nous aborderons ensuite la notion de réduction du temps de travail de manière très générale et ensuite, nous passerons à la question de recherche qui est au centre de mon mémoire et qui est le financement d'une réduction du temps de travail. Question qui est assez sensible et qui permet de cadenciser un peu le débat. Et ensuite on terminera par l'expérience de Göteborg qui est à la base de mon mémoire, voir si vous avez un retour par rapport à celle-ci ?

Expérience de Göteborg, chez Volvo ?

Non pas chez Volvo, à la maison de retraite.

Ha non dans ce cas je n'en ai pas entendu parler.

Il n'y a pas de soucis, c'est une question plus facultative. Pas de problème. Je vais justement vous en parler maintenant. La base de mon mémoire, la question de recherche initiale était donc : « est-ce qu'il est possible d'implémenter une semaine de 30 heures en Belgique avec embauche compensatoire... »

De manière collective ?

De manière collective tout à fait, enfin ça a un peu évolué parce que ça partait d'un constat qui a été fait en Suède, ils ont fait une expérience dans une maison de retraite où ils ont fait passer la moitié de leurs infirmières à 30h par semaine avec embauche compensatoire et sans perte de salaire. L'expérience s'est arrêtée il y a quelques mois après un an plus ou moins tout simplement parce que ça coûtait trop cher. Ça a coûté 12 millions de couronnes à la commune, ce qui était impayable. J'ai donc fait pas mal de recherches là-dessus, j'ai fait pas mal de recherches sur la réduction du temps de travail en général et nous nous sommes arrêtés avec mon promoteur sur la question de savoir quels sont les différents individus, les différents partis prenantes, surtout ceux qui sont dans la concertation sociale donc syndicats, associations de

patrons et aussi en nous focalisant particulièrement sur le financement de la réduction du temps de travail. Le financement est donc central.

C'est une approche plus économique alors ?

C'est une approche plus économique tout à fait. Mais tout d'abord, est-ce que vous pourriez vous présenter brièvement et donner un aperçu de votre parcours professionnel ?

Donc voilà, je suis Olivier Valentin, je suis secrétaire national auprès du syndicat libéral. Dans notre structure, nous avons au niveau des acteurs fédéraux, des instances fédérales, un président national et deux secrétaires nationaux. Une secrétaire national, ma collègue directe qui s'occupe de toutes les questions en rapport avec la sécurité sociale, que ce soit sécurité sociale en général, vacances annuelles, chômage aussi puisque c'est une branche importante pour une organisation syndicale, qui s'occupe aussi de tous les services individuels que nous fournissons à nos membres, donc ça c'est le grand scope de ses compétences qui est donc responsable des services juridiques, pour le service de certains services individuels que l'on fournit sur le plan local. Moi, comme secrétaire national, l'autre secrétaire national, on a des rôles linguistiques différents, je suis en charge de l'action syndicale interprofessionnelle et sectorielle donc les personnes qui siègent dans les différentes commissions paritaires au niveau du métal, de la chimie, du transport, des employés de manière générale, etc, des assurances, etc je suis aussi responsable pour les questions européennes et internationales. Ainsi que pour les relations avec notre branche secteur public. Donc on a, ils ne sont pas intégrés à l'intérieur de la CGSLB, il y a le SLFP qui est une organisation sœur qui est collectivement affiliée chez nous etc et donc je fais la liaison entre le SLFP et la CGSLB. Mon parcours, je suis secrétaire national depuis trois ans et demi. Avant j'étais conseiller général et responsable du service d'étude ici au sein de l'organisation et donc j'ai toujours travaillé au sein de services d'études. Avant j'ai commencé comme conseiller juridique puisque j'ai une licence en droit, ça remonte déjà à un certain temps et j'ai commencé directement comme conseiller juridique ici et puis je suis devenu responsable du service d'étude puis conseiller général qui est conseiller du président et en même temps responsable du service d'étude et puis secrétaire national. C'est une évolution un peu, je dirais progressive, ça fait quand même 25 ans donc voilà. Ça c'est pour tout ce qui concerne mon parcours. Donc j'ai un background juridique et service d'étude puisque j'ai fait la négociation collective au niveau interprofessionnel, l'analyse juridique de, pas l'analyse contentieuse mais l'analyse juridique de questions en devenir, donc l'élaboration de conventions politiques interprofessionnelles, de lois, enfin analyse de lois analyse de réglementation etc. Et de positionnement stratégique aussi parce que le positionnement stratégique est validé par nos instances mais est souvent préparé par nos services d'études qui fait l'analyse et qui propose une solution.

Très bien. Et bien continuons alors sur la question de réduction du temps de travail et tout d'abord, quelle serait pour vous une bonne définition de la réduction du temps de travail ?

Et bien comme je le mentionnais au début, je pense qu'il y a une grosse différence à faire entre une réduction collective du temps de travail donc qui serait quelque chose qui s'est déjà passé dans le passé parce qu'à un moment on a dit : vous pouvez, au niveau des différents secteurs, organiser des réductions collectives du temps de travail et on a vu que certains secteurs sont descendus progressivement et, je ne me rappelle plus de la date, je pense que c'est en 2000 ou en 2001, on a dit, on était à 40h de temps de travail au niveau interprofessionnel, on pouvait descendre en-dessous de 40h évidemment, mais il y avait encore un certain nombre de secteurs qui restaient à 40h et là on est passé collectivement de 40h à 38h, y compris pour les secteurs qui n'avaient pas faits la démarche de réduire le temps de travail. Et donc il y a certains secteurs, il y a certaines entreprises dans lesquelles on a déjà réduit collectivement le temps de travail, pas toujours avec embauche compensatoire mais toujours avec maintien du salaire. Ce sont toujours des systèmes de réduction collective du temps de travail avec maintien de la rémunération, comme elle était avant. Donc la définition de la réduction collective du temps de travail, c'est quelque chose qui est organisé par une convention collective ou par la loi, en termes de définition, plutôt par une convention collective dans notre système d'organisation du travail, la manière dont on fonctionne c'est plutôt par négociations collectives, qui peut être organisé au niveau d'un secteur, qui peut être organisé au niveau d'une entreprise d'une manière collective. Alors quand on parle de réduction collective et qu'on vise ça global, macro économiquement en ayant l'approche d'une solution pouvant résorber une partie du chômage, c'est une approche disons, on va passer pour l'ensemble du pays on va réduire de 2-3-5 jusqu'à 32h etc, semaine de 4 jours pour avoir un effet macroéconomique, comme en réduisant le temps de travail d'office on crée du volume disponible, un peu de la manière dont on l'a fait en France avec les 35h, etc et donc en créant du volume disponible on va automatiquement pouvoir embaucher des travailleurs de manière compensatoire et l'état va y gagner parce qu'il ne paiera plus les allocations de chômage et il aura un effet de retour par rapport à... Sur papier béh ouais après est-ce que les compétences disponibles sur le marché du travail auprès des demandeurs d'emplois correspondent aux compétences nécessaires dans les entreprises qui auront diminué leur temps de travail ? Donc je pense qu'il y a une grande différence entre une approche de réduction du travail qui est une approche macroéconomique générale qui vise tout le monde et une approche micro, micro c'est-à-dire que si un secteur a envie dans sa démarche de procéder à cette réduction collective du temps de travail je pense qu'il peut le faire aujourd'hui, il peut encore aller plus loin ou une approche d'une entreprise qui veut soit en faire une expérience pilote soit rencontre un certain nombre de difficultés. Je suppose que

vous avez vu qu'en 2007-2008, au moment où il y a eu la crise financière, il y a eu une des possibilités était de justement entrer dans un système de semaine de 4 jours et de réduction collective du temps de travail pour faire un petit peu le gros dos et passer la période de crise sans, c'est ça l'intérêt de le faire, on réduit le temps de travail de tout le monde, on maintient le salaire, on fait ça par la collectivité et on permet à ce que l'entreprise conserve toutes ses compétences pour pouvoir redémarrer quand la crise sera passée. Donc ça c'était en soi pas une mauvaise idée parce que c'était vraiment une idée, un petit peu comme le chômage économique d'ailleurs, une idée défensive et une idée qui permet justement à une entreprise, à partir du moment où son activité reprend de ne pas avoir à retourner sur le marché du travail chercher des compétences et garder ses compétences au sein de l'entreprise.

Alors par rapport au premier élément, en ce qui concerne la réduction collective du temps de travail, notre organisation ne s'est pas positionnée en faveur d'une réduction collective généralisée, à la différence de la FGTB par exemple. Je crois que c'est quelque chose qui peut s'examiner au niveau d'un secteur ou au niveau d'une entreprise mais vraiment au cas par cas en fonction des nécessités ou des besoins mais, nous ne sommes pas nécessairement demandeurs d'une réduction collective du temps de travail parce que nous ne pensons pas que ça peut résoudre les problèmes que ça devrait résoudre. Je pense que l'idée sur papier est une idée qui est séduisante mais c'est une idée qui n'est pas réalisable et qui n'est pas d'une certaine manière réaliste. Alors essentiellement parce que je pense que si on le fait, d'un point de vue micro là on peut regarder quelles sont les motivations au niveau micro d'une entreprise quelles sont les motivations pour le faire, d'un point de vue macro, il faut qu'on ait les capacités, il faut que les entreprises, si on réduit par exemple à 32h et qu'on met un gain entre 4 et 6 heures parce qu'en général la majorité des secteurs et des entreprises sont entre 38 et 36 heures, donc on a un gain de volume de 4h pour l'ensemble des travailleurs, est-ce qu'on sait trouver sur le marché du travail suffisamment de compétences et de personnes pour pouvoir remplir ? Donc parce qu'un des grands problèmes aujourd'hui, d'abord on a des différences régionales qui sont flagrantes. Vous regardez en Flandre de manière générale on est à 5-6% de chômage. A Bruxelles on est à 20% avec un très gros pic du chômage des jeunes non-qualifiés et qui en plus ont une difficulté supplémentaire c'est le fait qu'ils sont d'origine étrangère et donc ils ont difficile d'accéder au marché du travail et donc eux c'est 30-35% de chômage et vous regardez en Wallonie, on est à 16-17% et aussi avec un fort taux de chômage des jeunes. Et alors le problème c'est effectivement la qualification, c'est les emplois disponibles, et j'ai un peu l'impression que sur papier on pourrait dire que ça pourrait fonctionner mais dans la réalité, je ne pense pas que ça puisse fonctionner. Essentiellement par rapport aux compétences. Le financement, si on avait les compétences, on pourrait dire : peut-être que les compétences, on peut regarder quel est le point d'équilibre entre le

remplacement, etc. Je fais une petite parenthèse d'ailleurs. Si vous regardez historiquement, on est un des premiers pays à avoir pensé le système d'interruption de carrière, aujourd'hui crédit-temps. L'interruption de carrière, c'est quelque chose qui date de 1985 et au moment où ça a été mis en place, les décideurs politiques ont voulu clairement faire deux opérations. La première opération c'était de rencontrer une demande des travailleurs qui était de dire : « je veux pouvoir un peu mieux combiner ma vie privée et ma vie professionnelle, que ce soit familiale ou autre et donc j'aimerais bien pouvoir réduire mes prestations de manière individuelle et garder la possibilité de pouvoir dans 3 ans, dans 5 ans garder la possibilité de revenir dans l'entreprise et garder mon boulot dans l'entreprise. Les entreprises ça ne leur posait pas trop de problème parce que ça leur permettait de garder les bons éléments dans les entreprises qui réduisent un peu leur temps de travail, etc donc ce n'était pas essentiellement problématique. Ca c'était le premier objectif en 1985 mais il y avait un deuxième objectif qui était, puisqu'on connaissait une période de très haut taux de chômage qui était un objectif de substitution où il y avait des obligations de remplacement, chose qui n'existe plus aujourd'hui. En 2000 quand on est passé de l'interruption de carrière au crédit-temps, on a supprimé l'obligation de remplacement. Et là il y avait une obligation de remplacement par un chômeur complet individualisé. Donc ça voulait dire que dans l'esprit du gouvernement, un chômeur je le paie x, je vais donner une allocation de crédit temps qui sera inférieure à ce que je paie comme allocation de chômage et donc je vais remplacer du volume de travail disponible qui doit être compensé dans sa totalité par quelqu'un qui est au chômage et là je vais y gagner financièrement puisque j'aurai un retour et alors en plus ce sera une expérience positive pour la personne puisque du fait qu'elle aura eu accès au marché du travail parce qu'un des éléments qui est le plus mis en avant pour l'accès au travail, c'est l'absence d'expérience ou l'absence d'expérience au travail ou le délai de la dernière expérience de travail. Et donc dans ces situations-là effectivement le gouvernement c'est dit que c'était une opération qui peut fonctionner et qui budgétairement peut être neutre. Et je pense que c'était le cas. Et la raison pour laquelle on est passé de l'interruption de carrière au crédit temps c'était là parce que là ce n'était plus un objectif de création de travail, c'était purement un objectif de conciliation vie privée vie professionnelle et donc d'une certaine manière on a augmenté les possibilités et le nombre de personnes qui sont rentrées dans le système de crédit temps ça correspondait à un vrai besoin mais on n'a plus fait de remplacement. Alors on a créé, on a à la fois augmenté les dépenses mais on ne les a plus diminuées en matière de chômage mais c'était aussi une demande des employeurs qui étaient en mode : oui mais nous on a toujours du mal à trouver quelqu'un pour remplacer parce qu'il fallait pas remplacer la personne qui part, il faut remplacer le volume. Voilà on peut très bien dire bon je réduis là et j'engage quelqu'un d'autre par rapport à un autre, l'objectif c'était le volume et pas un remplacement poste pour poste. Et donc avec le crédit temps, pourquoi je

fais le parallèle c'est parce que c'est aussi une réduction individuelle du temps de travail, pas de la réduction collective mais de la réduction collective du temps de travail, et là on est confronté à une double difficulté, c'est quelqu'un qui a une réduction du temps de travail parce qu'il a des besoins particuliers de conciliation vie privée-vie professionnelle à 4/5^{ème} à mi-temps et comme il n'y a pas d'obligations de remplacement, l'employeur souvent compte sur le fait, surtout quand c'est à 4/5^{ème} que ce sont les autres qui vont grignoter ou absorber donc lui c'est intéressant il fait une économie puisqu'il paie qu'un salaire d'un 4/5^{ème}, la personne qui part est contente parce qu'elle a reçu une diminution du temps de travail personnelle et ceux qui restent ils disent : ha bah ouais c'est bien nous on récupère le travail de celui qui part parce que l'employeur ne le récupère pas et donc on a certains secteurs c'est-à-dire que dans certains secteurs ou entreprises on a dit : si vous prenez du crédit temps vous devez remplacer. Pour que la charge de travail ne, bon il n'y a pas ça partout mais je pense que dans certains secteurs du non-marchand il y a eu cette démarche de prévoir automatiquement ce remplacement et l'autre démarche c'était de limiter le nombre de gens qui peuvent partir ensemble en crédit temps, donc on se rend compte de voilà. Comme intro

Du coup si je peux résumer, la CGSLB ne se positionne pas pour une réduction collective du temps de travail.

Générale, ça peut être collectif, au niveau des secteurs ou des entreprises on peut avoir une réduction collective mais là c'est le fruit d'une négociation au niveau d'un secteur ou de négociations au niveau d'une entreprise ou ça peut être vu comme étant une solution à une difficulté d'une entreprise ou ça peut être vu comme une solution à une opportunité pour un secteur par exemple. Mais au niveau de présenter comme une solution de résorption du chômage, de dire que réduction collective du travail un peu comme en France égale problème résolu par rapport au chômage, on ne se positionne pas en faveur de ça.

Passons alors à la question dans le cadre d'une réduction du temps de travail dans le cadre que vous acceptez ou définissez, pour un secteur ou une entreprise...

Et là c'est déjà possible aujourd'hui.

C'est déjà possible aujourd'hui ?

Oui, il y a déjà quelque chose qui est mis en place. Je pense que la discussion générale de réduction collective du temps de travail en disant on va passer à 32h, là c'est une autre démarche, c'est une démarche de dire on va de manière radicale réduire drastiquement et obliger tout le monde à travailler 32h. Et c'est cette option là que nous ne sommes pas d'accord. Par contre si, dans une entreprise on dit d'accord on a envie de garder tout le monde à bord mais on se rend compte que ce n'est pas possible et que dans la négociation ils arrivent

à une solution qui est de réduire collectivement dans l'entreprise le temps de travail pour faire en sorte que tout le monde reste à bord de l'entreprise, pourquoi pas ?

Et du coup est-ce que vous avez étudié la question d'une réduction collective de 32h de temps de travail ?

De manière générale, on s'est posé la question, je ne me rappelle plus quand mais il y a un certain temps de se dire, est-ce qu'on est en faveur de cette démarche ou pas ? et on a dit non, on n'est pas... On n'a pas étudié sur une forme d'analyse concrète de l'ensemble économique de l'ensemble des conséquences, ça on n'a pas fait mais on a eu une réflexion et on a dit qu'on ne va pas rentrer dans cette logique-là parce que justement on estime que ce n'est pas quelque chose qui est réaliste et dans les propositions qu'on essaie de développer de manière générale, on essaie de développer des propositions qui sont réalistes, qui ne sont pas uniquement des éléments théorique qui peuvent être intellectuellement fascinants, positifs mais quelque chose qui puisse être, se transformer en une réalité pour justement avoir avec nous dans nos affiliés, dans les gens qui adhèrent à nos idées, des gens qui sont dans une logique dans laquelle ce qu'on leur propose est réalisable. Et pas seulement ce qu'on propose est un objectif théorique qu'on aimerait bien avoir, mettre en œuvre mais qu'on estime vraiment impossible. Par exemple on a sorti une proposition, vous avez peut-être vu ça, de réforme fiscale. Dans cette proposition de réforme fiscale, on a le fil bleu ou rouge de la proposition de réforme fiscale c'est justement que ce qu'on propose soit faisable si on a envie de le faire. Et soit réaliste. Et en limitant les effets secondaires et indirectes, vous n'avez qu'à aller sur le site il y a la synthèse de ce que c'est et donc c'est cette approche d'avoir quelque chose qui est, de quand même réfléchir à trouver des solutions mais des solutions qui sont faisables et réalistes. Alors aussi deuxième élément, l'approche de la définition de la nécessité, c'est quelque chose qui doit se faire en partant du bas, dans le sens où on estime que ce n'est pas nécessairement à dire qu'il faut faire, il faut passer à 32h pour tout le monde parce que peut-être que ça ne correspondra pas aux attentes de certains travailleurs dans les entreprises, aussi parce que je crois que le fait de dire 32 heures, avec maintien du salaire, de manière interprofessionnelle est un leurre. Et je crois que la plupart des gens se rendent compte qu'on ne peut pas dans notre structure économique : ok on va tous passer à 32h et on va garder tous le même niveau de salaire. Alors on peut dire comme argument d'action ou d'attaque on peut dire mais seulement quand on regarde le coût que représenterai en termes de compensation et de nécessité d'augmentation, quand on regarde ces éléments-là on se rend compte que c'est quand même difficilement finançable. Avec les finances publiques qu'on a aujourd'hui. Si on va demain chercher dans les paradise paper, les panama papers et tout le reste, si on va chercher une marge disponible de redistribution, bon peut-être que ce n'est pas de cette manière-là qu'on peut le faire mais on peut certainement avoir un effet

redistributif beaucoup plus grand sur la réduction des impôts, des choses comme ça pour donner plus de volant financier disponible.

Et donc vous pensez que financièrement ce serait impossible à faire au niveau collectif ?

Oui, en terme de négociation individuelle avec des employeurs ça peut se réaliser au niveau d'une entreprise individuelle et là l'entreprise fait son calcul et elle peut avoir les motivations qui sont les motivations de dire : bon on sent bien qu'on est dans une phase par exemple de modification de notre marché et donc on a besoin de former les gens et on souhaite garder l'ensemble des compétences mais on n'a pas assez de volume de travail disponible donc on réduit le temps de travail. La difficulté ça va être de financer la réduction du temps de travail que l'on fait alors souvent qu'est-ce qu'on va faire, on va la financer par une réduction sous forme de crédit temps, il y a eu moment où certains, c'est pour ça que je faisais le lien avec l'interruption de carrière, certains ont une prime dans leur restructuration, maintenant ce n'est plus le cas parce que ça coûte trop cher mais avant les entreprises dans leur restructuration étaient là : vous réduisez à 50%, vous recevez une indemnité de l'onem de crédit temps et nous on compense le différentiel. Donc on a réduit le volume de travail, on n'a pas fait d'embauche compensatoire et le travailleur lui en main il avait la même chose. A peu près parce que je pense que le travailleur est, si il passe de 100% à 50% il est prêt à dire ok ma rémunération peut rester à 80-90% et en général dans la négociation de ce type de plan, on a vu des négociations de ce type de plan il y a quelques années, surtout dans le secteur financier, c'est pour ça qu'on les a aidé à se restructurer aussi. Donc je ne sais plus où on en était là.

Donc vous pensez effectivement que le financement au niveau global est impossible, ça veut dire à la fois...

C'est le financement et c'est aussi la disponibilité en compétences. C'est les deux. Parce que en terme de volume si vous imaginez que l'ensemble des travailleurs, sans prendre les indépendants, on est à... parce que la question suivante ce sera de dire est-ce qu'on inclue la fonction publique ou pas ? Parce que d'une certaine manière on peut dire que si on réduit collectivement pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé pourquoi est-ce qu'on ne réduit pas pour l'ensemble des travailleurs du secteur public ? Donc si on met les travailleurs du secteur public avec, je pense qu'on va être autour des 3 millions de personnes. Qui ne sont pas tous à temps plein, je suis d'accord au moins 80% est à temps plein et en plus comme il ne peut pas y avoir, j'aime bien rajouter des difficultés mais comme il ne peut pas y avoir de différences entre un temps partiel et un temps plein, ça veut dire que l'impact doit aussi se jouer sur un travailleur à temps partiel. Donc ça veut dire que si on passe par exemple, par hypothèse de 36 à 32 pour la définition d'un temps plein, le temps partiel qui faisait 20h doit passer à 18h.

Ce que certains partisans de la réduction du temps de travail disent c'est justement qu'avec la réduction, le temps partiel ne changerait pas par exemple.

C'est pas possible. Juridiquement ce n'est pas possible parce qu'il y a une égalité entre... il y a une directive européenne transposée en Belgique sous forme de loi et sous forme de conventions collectives qui prévoit qu'il doit y avoir une égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein. Et donc si par hypothèse on dit quelqu'un qui passe de 36 à 32h garde le même salaire, ça veut dire que la valeur de son heure, de son heure de salaire, augmente donc on a deux choix avec les temps partiels. Soit on augmente aussi la valeur de paiement de leurs heures, en volume, soit on diminue leur temps, en proportion. Mais on ne peut pas dire : on diminue les heures des travailleurs temps plein et on laisse comme ça pour les temps partiels. Soit on prend la même valeur d'heure pour eux soit diminuer aussi leur nombre d'heures. Ça c'est une chose. Donc si je prends le volume de personnes qui travaillent à temps plein et à temps partiel, je vais me trouver à 3 millions. Je n'ai plus le chiffre en tête mais je pense qu'il y a un peu moins ou un peu plus de 2 millions de travailleurs du secteur privé et à peu près 800 000 du secteur public, au sens large, très large donc on va être autour des trois millions. Vous faites une règle de trois, vous partez sur 38 ou 36 ou quelque chose qui peut se situer entre les 2, peut-être 37h et vous enlevez la valeur de 5 heures. Vous avez le volume de financement que ça représente mais ce volume de financement ce n'est pas seulement le volume de financement des rémunérations, c'est aussi le volume de financement des cotisations sociales et je pense que dans la situation actuelle, même si on imagine, toutes les personnes sont remplacées par tous les demandeurs d'emploi et on en regagne une part par des effets retours, on peut compenser par des effets retour l'absence de paiement des allocations de chômage mais je ne pense pas qu'on puisse par l'ensemble des effets retour compenser...

Vous pensez donc du coup que toutes les recettes fiscales comme les impôts qui viendraient des anciens chômeurs et le fait de ne pas payer non plus d'allocations de chômage s'il y a embauche compensatoire ne permettrait pas de financer le système ?

Théoriquement ça devrait pouvoir le financer mais d'un autre côté je pense que ça voudrait dire que tous les emplois... j'essaie de calculer,... ça voudrait dire que la collectivité doit financer la totalité de la valeur des impôts donc c'est,... déduction faite de ce qu'ils payaient comme allocations de chômage. Et donc ça mon avis c'est que c'est énorme. C'est énorme et à mon avis ce n'est pas envisageable.

Est-ce qu'il pourrait y avoir potentiellement des aides de l'état ou des entreprises qui pourraient être mises en place pour financer tout cela ?

Je pense qu'on pourrait imaginer d'avoir, mais là c'est du free willing, d'avoir une espèce de partenariat et de dire, un petit peu comme ça c'était passé dans la période de crise, qu'on avait dit bon, tous ceux qui sont autour de la table font un effort. Il y a une aide de la collectivité, qui n'est pas une aide totale mais qui est une aide partielle, il y a une aide qui vient de la collectivité qui peut être conditionnée par une embauche compensatoire totale, partielle, il y a une partie de l'effort qui est fait par l'entreprise et il y a peut-être une partie de l'effort qui peut être fait par les personnes concernées qui réduisent leur temps de travail. Donc il peut y avoir cette logique de partenariat au niveau de l'entreprise mais bon ça, comme organisation syndicale j'ai envie de vous dire si on négocie une réduction du temps de travail, je ne pense pas que ce soit pour les personnes concernées, surtout qu'on a des personnes au niveau salarial qui sont aller je veux dire le médian il est de 3000 euros et le médian ça veut dire que 50% des gens gagnent moins que 3000€ et il y a beaucoup de gens qui gagnent 2000-2500 brut, je parle toujours en brut parce que le brut est le seul élément qui peut servir de comparaison, le net n'est jamais une base de comparaison parce que le net dépend tellement de situations individuelles que donc. En termes de brut, en termes de comparaison, on ne peut pas demander aux travailleurs de faire des efforts supplémentaires alors qu'ils sont dans des situations justes. Donc si on cherche un partenariat, le partenariat va être une partie du financement de l'entreprise, une partie du financement de la collectivité. Parce que le financement de la collectivité c'est un peu le serpent qui se mord la queue. Le financement de la collectivité c'est le financement par les travailleurs. Et les entreprises un petit peu. Et la grande majorité du financement de l'impôt, de la collectivité, de l'impôt, c'est pas les personnes les plus aisées qui financent, c'est la classe moyenne de manière générale.

Très bien et est-ce que vous pensez alors, si on part au niveau de l'entreprise et qu'on fait une réduction individuelle du temps de travail...

Individuelle ou collective ?

Au niveau de l'entreprise

Collective d'entreprise ?

Oui.

Parce quand on parle d'individuel, je pense que là on est dans la logique d'interruption de carrière.

C'est ça, ce qui se passe déjà maintenant ? Et bien imaginons qu'on mette en place une réduction collective au niveau d'une entreprise, est-ce que vous pensez que ça permettrait une embauche compensatoire ?

Oui parce qu'au niveau micro, je pense que ça va dépendre de tellement de facteurs et l'élément clé c'est la négociation. Et donc à partir du moment où on dit : c'est une négociation et vous avez un certain nombre d'instruments qui vous permettent d'aider à la négociation d'une réduction collective du temps de travail au niveau de cette entreprise-là, là je pense qu'il y a une marge de discussion, une marge de travail mais bon, si c'est simplement une possibilité qui est offerte à une entreprise, il faut vraiment qu'on se trouve dans des situations où à la fois l'entreprise y voit un intérêt et où à la fois le travailleur y voit un intérêt. Donc il pourrait là y avoir de l'embauche compensatoire, effectivement. Ça s'est indirectement fait avec un certain nombre dans le secteur non-marchand avec les systèmes où on a voulu, je ne connais pas les détails parce que je n'ai pas suivi ça en détail mais où on a voulu à la fois dire les travailleurs qui sont dans des situations de travail pénibles, typiquement les infirmiers, on va réduire leur temps de travail par la loi. Donc on va leur dire, à partir de, mais en leur laissant le choix, à partir de tel âge, vous avez la possibilité ou de prendre un jour de congé par mois, ça fait quand même beaucoup, c'est 12 jours de congé par an, ou la possibilité d'avoir une prime supplémentaire. Et c'est cumulatif donc c'est à 45, 50 et 55 ans. Ici, on a supprimé les 45 finalement et on a juste les 50-55 mais bon. Et donc on peut avoir quelqu'un qui se retrouve avec 36 jours de congés en plus. Donc indirectement, c'est beaucoup, et il est clair que dans ces secteurs-là où on travaille avec des normes, des normes de personnel, on ne peut pas dire que c'est uniquement une diminution du temps de travail, il faut une embauche compensatoire. Et une embauche compensatoire avec des personnes qualifiées et là c'est vraiment du poste pour poste. Ce n'est pas une embauche compensatoire en volume général. Il y a une part de réflexion possible. C'est sur ces questions-là. Et ici, dans les jours de congés supplémentaires pour les personnes avec un travail particulièrement difficile, pour ces personnes-là il n'y a pas de réduction de salaire. Comme c'est des jours de congé, c'est maintien du salaire. Et ce qui est intéressant aussi dans cette démarche c'est qu'on combine plusieurs choses. On combine la réduction individuelle pour les travailleurs, on combine la possibilité de faire rentrer dans le marché du travail certaines personnes par l'embauche compensatoire mais aussi on combine un problème que les institutions, les employeurs rencontrent, c'est le fait qu'ils ont du mal à trouver de la main d'œuvre qualifiée. Et comme ils ont du mal à trouver de la main d'œuvre qualifiée, si ils ne rentrent pas dans une logique de permettre une réduction progressive individuelle du temps de travail, qu'est-ce qu'il se passe ? Quand quelqu'un ne supporte plus sa charge de travail, une des solutions c'est de se rediriger vers quelque chose où il n'y a plus la même charge de travail mais alors le problème est encore plus criant puisque ça veut dire qu'une personne part ou tombe dans une situation de maladie. De burn-out, enfin pas exclusivement de burn-out, dans les services de soins de charges psycho-sociales élevées ou de charges physiques trop élevées puisqu'on a tendance à ne pas se rendre compte que les gens qui travaillent dans le secteur hospitalier ce n'est pas

seulement la charge émotionnelle ou la charge de travailler avec des horaires très différents, ça peut aussi être une charge physique. Porter des personnes,... Donc on résout aussi un problème des institutions employeurs qui se disent, si je ne veux pas perdre ma main d'œuvre qualifiée, j'ai besoin de fournir ce type d'agréments. Donc vous voyez que c'est possible mais au niveau micro, avec une conjonction de facteurs. Quelque chose qui se décrète ne fonctionnera pas.

Et comment est-ce que l'état et les différents facteurs se sont arrangés pour financer cette réduction ?

Là ils l'ont financé en finançant l'embauche compensatoire. Et je pense que les institutions prenaient en charge une petite partie, je ne connais pas le détail, prenaient une petite partie à leur charge et comme ici on est dans un système avec un pouvoir subsidiant donc les employeurs, je veux dire ce n'est pas du commercial, c'est du non-commercial donc ils ne peuvent pas le faire s'ils ne reçoivent pas un subside qui leur permet d'embaucher les gens de manière compensatoire. Donc là il y a effectivement. Mais encore une fois on est dans un cas particuliers qui correspond à des spécificités particulières, donc ce n'est pas une règle générale qui peut s'appliquer de manière générale.

Donc ce n'est pas forcément applicable à d'autres secteurs ?

Au niveau d'un secteur c'est compliqué mais peut-être qu'il y a un secteur qui dit qu'il a envie de garder tout le monde parce qu'il sent que l'activité va peut-être reprendre dans 5 ans et qu'il a envie de faire en sorte que des gens restent dans son secteur ou il a envie de permettre la formation de nouvelles personnes et donc j'allège la charge de travail de ces personnes-là en disant tient on va mélanger du travail et de la formation et donc vous pourrez former des nouvelles personnes. Donc il faut laisser une part de créativité aux partenaires sociaux, c'est ce qu'on appelle l'autonomie des partenaires sociaux donc ils peuvent avoir, ce qui est intéressant c'est de mettre un cadre à disposition qui est un cadre qui peut être va dans une certaine direction et qui dit : « si vous allez dans cette direction-là, on vous aide » donc ça c'est effectivement quelque chose qui peut être intéressant mais la décision et l'autonomie doit rester dans les mains des partenaires sociaux, sectoriels ou d'entreprise. Et alors les réductions collectives sans embauche compensatoire, avec maintien du salaire, ça c'est à mon avis un piège. Parce que là si on n'a pas l'obligation de créer une embauche compensatoire, c'est la productivité qui va augmenter. Parce que si vous regardez pourquoi la Belgique est un des pays avec le plus haut taux de productivité, c'est parce que notre temps de travail est très faible. Et donc comme on a réduit le temps de travail très fort, on a augmenté la productivité puisque tous les phénomènes, les processus de réduction collective du temps de travail sont des processus où on a toujours réduit le salaire. Et donc l'entreprise pour arriver à continuer

à être performante, qu'est-ce qu'elle a fait, comme elle ne sait pas jouer sur le salaire elle joue sur la productivité. Et donc on a augmenté le stress et la charge psycho sociale sur les travailleurs et donc aller plus loin sans embauche compensatoire, sans obligation d'embauche compensatoire et de financement d'embauche compensatoire, c'est la porte ouverte à plus de problèmes pour la santé des travailleurs.

Et quels seraient alors les mécanismes justement qui pourraient être mis en place de la part des différents partenaires, donc l'état, l'entreprise ou la collectivité ou les travailleurs pour justement permettre une embauche compensatoire ? Il faudrait avoir une diminution du salaire ou ce serait possible sans diminution de salaire ?

Du travailleur ?

Oui.

Non, ça je pense que ce n'est pas la démarche. Non, on est déjà, on n'est pas dans des niveaux de salaire par rapport à des nécessités par rapport au pouvoir d'achat qui nous permettent de pouvoir le faire. Et donc diminuer le salaire des travailleurs qui réduisent leur temps de travail ça c'est quelque chose qui n'est pas envisageable. Parce qu'on est dans une situation où en plus les gens ne sont pas demandeurs de ces éléments-là. Ils sont demandeurs d'avoir plus de possibilités de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Alors peut-être qu'au niveau individuel, à partir du moment où on laisse bien le choix individuel à chacun et pas imposé de manière collective parce que les gens peuvent avoir, c'est pour ça que le crédit temps est une bonne formule parce que le crédit temps n'est imposé à personne, le crédit temps c'est quelque chose qui va permettre à quelqu'un qui se dit : « oui, est-ce que je troque une partie de mon salaire contre du temps avec une petite compensation ? Est-ce que je le fais, est-ce que je ne le fais pas ? Est-ce que j'estime que ça améliore ma qualité de vie ou pas ? » Et il y en a certains qui vont se dire : oui je le fais. L'autre question, c'est que d'autres vont se dire : « non, ça va me mettre plus de travail sur mon dos parce que je vais devoir assumer une partie de ma réduction du temps de travail et en plus moi j'ai besoin de cette somme. J'ai besoin de cet argent. » Donc aller dans une logique où on dit collectivement tout le monde passe de 36 à 32, on ne peut pas dire : oui mais alors vous réduisez votre salaire parce que vous réduisez votre temps de travail. Ça ce n'est pas possible. C'est possible individuellement où aux gens on peut leur dire : vous avez le choix, soit vous réduisez votre temps de travail avec, ce que fait le crédit temps, avec une perte de salaire mais c'est votre choix à vous de le faire avec une indemnité qui compense ça, soit vous restez dans votre niveau salarial. Donc demander aux travailleurs de manière collective de réduire leur temps de travail, sauf situation de crise, on peut avoir une entreprise qui est en très forte restructuration où tous les travailleurs disent : ok on accepte dans le cas d'une période de

restructuration de deux ans de tous réduire notre salaire pour rester au travail mais ça c'est tout à fait une autre hypothèse. C'est une autre situation. Si on parle d'une réduction collective en dehors de ces mécanismes-là, on ne peut pas partir du principe que d'office tout le monde aura une diminution de son temps de travail sinon ça veut dire que ce sont les travailleurs qui financent l'embauche des autres travailleurs. Donc c'est bien gentil mais bon, c'est pas réaliste.

Mais du coup alors il faudrait qu'il y ait embauche compensatoire s'il y a réduction du temps de travail pour éviter que la charge sur les travailleurs n'augmente trop et qu'ils ne doivent augmenter leur productivité alors ?

Oui ça me semble aller de soi. Mais encore une fois, ça dépend dans quel modèle vous vous placez. Si vous vous placez dans un modèle général, c'est indispensable. Si vous vous placez dans un modèle plus ad hoc, etc, je pense que c'est une des conditions de la réussite de ce qu'on peut mettre en place, exemple du secteur non marchand par exemple, c'est une des conditions de la réussite, donc ça aidera à faire en sorte que ça se passe. Si ce n'est pas mis là, les organisations syndicales à mon avis ne vont pas rentrer dans cette logique-là sauf situation de crise, restructuration etc. mais sinon elles vont dire : les travailleurs qui sont les premiers concernés, impactés et si on leur dit : ok vous aller tous descendre à 32h mais le volume de travail reste le même et on embauche personne, il y en a quelques-uns qui vont dire ouais ouais c'est chouette mais la plupart vont dire que c'est intenable. Et la plupart des gens ce qu'ils veulent c'est avoir des perspectives à long terme, c'est avoir un niveau de salaire correct mais aussi avoir des conditions de travail correctes. La demande elle est aussi forte sur l'un que sur l'autre. Alors ça peut paraître séduisant à priori mais je ne pense pas que la majorité des travailleurs vont rentrer dans cette logique-là. Ils voient déjà la situation de presse on va dire dans laquelle ils se trouvent déjà aujourd'hui et ils vont pas rentrer dans cette logique-là, j'en suis sûr.

Donc je vais essayer de résumer pour voir si j'ai bien les idées claires. Donc si on fait un processus de réduction global, vous pensez que c'est impossible vu qu'il n'y a pas les compétences sur le marché du travail et que le financement ne le permettrait pas.

Ouais

Au niveau de l'entreprise et surtout individuel aussi, c'est disponible et les travailleurs doivent céder une partie de leur salaire, c'est le principe du crédit temps.

Tout à fait et c'est un principe qui trouve un équilibre, il y a une part de compensation, il n'y a pas nécessairement une part de remplacement et le travailleur puisque c'est son choix individuel peut accepter de rentrer dans cette logique-là ou pas. Donc ça c'est une chose, c'est la réduction individuelle du temps de travail, ce n'est pas la réduction collective.

C'est ça et donc cette réduction individuelle se finance à travers le travailleur qui fait l'impasse sur une partie de son salaire ?

En partie oui et sur le choix que la collectivité fait. Quand la collectivité, je parle de la sécurité sociale, décide d'octroyer des indemnités en termes de crédit temps, c'est un choix que la collectivité fait en disant, je vais permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Donc quand on, moi je me rappelle au début du crédit temps quand j'allais présenter ça dans d'autres pays sur l'existence de ce système, les gens ouvrent des grands yeux et trouvent que c'est assez novateur. Donc le crédit temps a été plusieurs fois été considéré comme une best practice au niveau européen en disant que c'est peut-être une solution pour réduire la charge individuelle qui pèse sur les travailleurs pour stimuler parce que dans les entreprises de service il n'y a pas nécessairement de remplacement mais dans les entreprises de production, il y a un nombre de personnes nécessaires pour produire donc là il va falloir compenser. Si on est, je prends un exemple, mais si on est dans une chaîne d'emballage où il faut 35 personnes pour faire l'emballage, on n'y arrivera pas avec 33, il en faut 35 donc s'il y a un certain nombre de personnes qui réduisent leur temps de travail, là il y aura obligatoirement une embauche compensatoire. C'est dans les services où il y a une certaine hypocrisie en disant qu'on ne va pas forcément remplacer quelqu'un qui part à 4/5 et là on va dire bon, le travail va être absorbé etc. Donc il y aura des embauches compensatoires naturelles et il y aura des situations où il n'y aura pas vraiment d'embauches compensatoires. Donc ça c'est l'individuel et le collectif, enfin je vous laisse résumer c'est mieux.

Donc l'individuel peut se faire en fonction des cas avec une embauche compensatoire. Et pour le collectif au niveau de l'entreprise ça peut être mis en place en fonction des secteurs mais l'embauche compensatoire est quand même compliqué parce qu'elle n'est pas imposée par la loi actuellement ?

Non, non non non. Parce que je pense, on pourrait imaginer si vous êtes dans de la réflexion, on pourrait imaginer de dire : nous aidons une entreprise, au niveau collectif s'il y a embauche compensatoire. La personne que vous engagez de manière compensatoire peut par exemple, dans ce système-là, peut par exemple être en partie compensée par des réductions de cotisations, quelque chose comme ça.

Donc ça pourrait être mis en place au niveau de la collectivité à condition qu'il y ait effectivement embauche compensatoire.

Oui oui, je ne pense pas que la collectivité puisse financer, certainement pas, une réduction collective sans embauche. Ou alors dans des cas de situations de crise, comme des restructurations des choses comme ça.

Et quels pourraient alors être les mécanismes que pourraient mettre en place la collectivité pour permettre l'embauche compensatoire ? Vous avez dit réductions de cotisations ?

Il existe déjà aujourd'hui énormément de réduction de cotisations, qu'on appelle, maintenant c'est régionalisé donc c'est des groupes cibles. Donc il y a, pur faire court, toutes les entreprises doivent payer des cotisations sociales pour leurs employeurs. Mais seulement, il y a ce qu'on appelle des réductions structurelles de cotisations donc pour les travailleurs à bas salaire il y a des réductions structurelles donc ça coûte moins cher d'embaucher quelqu'un avec un bas salaire que d'embaucher quelqu'un avec un haut salaire mais il y a aussi des réductions structurelles pour les hauts salaires parce que là on part du principe qu'il faut stimuler nos capacités de développement avec des personnes déjà ingénieurs etc. Donc ça c'est structurel, et à côté de ça on a de manière individuelle plutôt, des réductions ciblées de cotisations sociales. Et là les réductions ciblées elles ne sont pas en fonction de l'entreprise mais plutôt en fonction du profil du demandeur d'emploi. Et quand on embauche, et là c'est régional et quand en région flamande on va embaucher des travailleurs de plus de 50 ans parce que c'est surtout des travailleurs de plus de 50 ans qui sont sur le marché de l'emploi, il y aura une réduction de cotisation, quand on va embaucher des chômeurs de longue durée, parce que là c'est surtout des chômeurs de longue durée qui posent problème donc on va avoir une réduction temporaire de cotisation, ce que le ministre des pme avait fait il y a quelque temps, c'est rendre les premières embauches pour une pme qui commence structurellement gratuite, sans cotisation. Donc là c'est l'entreprise qu'on vise parce que les pme sont génératrices, créatrices d'emploi donc il y a déjà tout un mécanisme redistributif de cotisations sociales et pour finir avec ça, quand le gouvernement actuel a décidé de réduire le taux nominal des cotisations en disant qu'on va passer de 32, enfin ce n'est pas vraiment 32 parce qu'il y a plus que ça mais bon, de 32 à 25, là ils ont dit, on part du principe que ça va créer de l'embauche. Mais nous ce qu'on disait, c'est que si vous donnez de l'argent, vous n'avez aucune garantie que ça va créer de l'embauche, ça peut très bien créer plus de dividendes. Ça peut très bien être réinvesti dans l'entreprise pour la pérennité de l'entreprise, ça ce n'est pas encore trop grave, mais ça peut très bien être distribué aux actionnaires, ça on n'a absolument aucun contrôle et la perversion, mais je peux parler pendant des heures moi, la perversion du système c'est ce système-là. C'est que ça peut aller vers des dividendes mais la loi a prévu que c'est interdit que ça aille vers les travailleurs. On ne peut pas avoir d'augmentation salariale liée à la réduction des cotisations. Par contre on peut avoir une augmentation des dividendes, ça c'est autre chose.

Et à part cette réduction des cotisations sociales, est-ce qu'il y a d'autres mécanismes qui pourraient être mis en œuvre par l'état ?

Aujourd'hui c'est le mécanisme le plus adapté, il faut bien avoir conscience du fait que les réductions structurelles c'est fédérales et les réductions groupe cible c'est régional. C'est les régions qui déterminent en fonction de leur marché du travail et de leur marché du chômage qui est bénéficiaire d'une réduction des cotisations, en fonction des politiques que elles, que chacune des régions veut mettre en place en fonction de son marché du travail. Mais bon, il y a déjà beaucoup, c'est ça qui est important à voir, c'est qu'il y a déjà beaucoup, il y a déjà un certain nombre d'instruments juridiques, c'est peut-être intéressant pour vous d'aller voir peut-être comment est financé le système du non-marchand. Parce que là il y a peut-être un équilibre financier puisque les institutions n'ont pas ou peu de moyens de se financer en dehors de leur subvention et là il y a sans doute un mécanisme dans lequel on a dit : réduction du temps de travail pour les personnes qui le souhaitent parce que c'est toujours à la demande des travailleurs, réduction du temps de travail, embauche compensatoire, financement de l'embauche compensatoire parce que le solde financier pour l'institution doit être nul.

Très bien, écoutez je pense que je ne vais pas vous retenir plus longtemps je pense que j'ai la réponse à la majorité de mes questions et pas mal de contenu. Je vous remercie pour votre temps et vos réponses.

De rien, ça m'intéresse de voir le résultat de votre travail.

Aucun problème, je vous l'enverrai avec grand plaisir, fin janvier. Encore merci.

Annexe 3 : Interview Sébastien Robeet (CSC)

Tout d'abord merci de m'avoir accordé ton temps. Est-ce que tu souhaites que l'interview soit confidentielle ?

Non, tu peux donner mon nom, ma fonction, tout ce que je vais raconter fait partie de mon job aussi.

Je vais te présenter brièvement comment va se passer l'interview. Je vais tout d'abord te rappeler le sujet de mon mémoire comme ça tu as une idée plus précise et ensuite tu te présenteras brièvement pour pouvoir mettre les choses en contexte. Nous aborderons ensuite la notion du temps de travail de manière plus générale et ensuite ses modalités de mises en place, tout particulièrement en ce qui concerne la question du financement.

Parfait.

On va commencer sans plus tarder. Je suis en deuxième master en sciences de gestion, je fais un mémoire sur la réduction du temps de travail où je suis parti de l'expérience de Göteborg qui s'est terminée il y a un peu près un an en me disant s'il était possible de mettre ça en place en Belgique. La question s'est ensuite précisée sur le financement du temps de travail car j'ai pu constater qu'il s'agissait d'un point très sensible en ce qui concerne la réduction du temps

de travail. Passons maintenant à la première question : est-ce que tu peux te présenter et donner un aperçu de ton parcours professionnel ?

D'accord. Je m'appelle Sébastien Robeet, je suis coordinateur du service d'étude de la CNE. C'est la centrale des employés francophones et germanophones liés à la CSC. Mon parcours professionnel : j'ai commencé à travailler en fait depuis la sortie de mes études de droit et j'ai aussi fait un peu de spécialisation du droit de l'homme et en démographie. Je sortais de mes études et j'ai travaillé un tout petit peu à l'université mais pendant quelques mois seulement, dans quelque chose qui n'avait rien à voir et qui n'était pas dans mon intérêt direct et puis j'ai commencé à travailler pour le système non-marchand de la CNE dans une sorte de service plurisectoriel et puis j'ai travaillé en première ligne, donc ça s'est vraiment la réponse aux affiliés dans leurs problèmes, quand ils n'ont pas de délégation syndicale, on peut les aider au sein de la CNE quand il y a un litige avec leur employeur et puis je suis arrivé au service d'étude en tant que conseiller juridique et effectivement c'est bien plus que conseiller juridique, je suis directeur du service et j'y suis toujours, depuis je suis responsable de service également. Donc je suis à la fois juriste, responsable en matière de formation ou d'analyse ou de services liés au droit social mais il y a aussi à toute une partie plus politique d'analyse et de pouvoir établir les politiques syndicales à l'intérieur de ma centrale et d'être représentant de ma centrale dans ma confédération, la CSC mais aussi près de syndicats ou des autres acteurs associatifs, académiques, etc. Ça s'est mon parcours en fait.

Sur la réduction du temps de travail parce que c'est vraiment un sujet qui me/nous occupe beaucoup, j'ai coordonné l'écriture d'une brochure qui s'intitule : RTT de l'utopie à la réalité ? Qui est vraiment dans le but de raccrocher les délégués syndicaux dans les entreprises à la réalité de la possibilité d'une réduction du temps de travail, effective. Donc on y reviendra sûrement en cours du truc mais c'est la meilleure manière de partir en campagne.

Actuellement vous êtes en campagne pour la réduction du temps de travail ?

Oui

Au nom de la CSC ou de la CNE alors ?

Ca c'est une bonne question. La CNE a motivé tout seule comme une grande de faire une campagne là-dessus et in fine, la CSC qu'elle soit au niveau wallon ou bruxellois et au niveau national à pris des positions récentes pour revitaliser le débat sur la réduction du temps de travail. Alors j'utilise le terme à dessein car nous en sommes en campagne pour la réduction, la CSC sera plus en campagne pour la remettre dans le débat public ou la remettre au goût du jour. C'est différentes choses. Il y a un côté plus volontariste à la CNE qui est à l'intérieur de la CSC une des centrales historiquement la plus en pointe pour la réduction du temps de travail.

Donc comme militant de la CSC et de la CNE je peux parler de mon travail mais comme CNiste j'ai un avis plus tranché, plus direct et plus lointain.

Très bien, abordons maintenant la question de la réduction du temps de travail. Quelle serait pour toi une bonne explication ou définition du concept de réduction du temps de travail ?

La réduction du temps de travail, c'est l'abaissement de la norme générale. Il y a vraiment deux manières de le faire c'est soit l'abaissement de la norme de 38 heures soit l'augmentation du nombre de congés ce qui en gros est la même chose : je veux dire si on augmente les congés moins la norme de 38h est respectée ou alors ce sera sur une durée plus longue. J'ai quand même l'impression que si ça se sont les modalités possibles, la réduction du temps de travail c'est un abaissement de la norme de ce qu'est un temps plein dans tous ces grosses sphères du temps de travail. Là en terme de temps de travail c'est : travailler combien de jours par semaine, c'est travailler combien d'heures par jour,... et donc une réduction du temps de travail, si je devais le dire juridiquement c'est l'abaissement de la norme, si je devais le dire politiquement et syndicalement, c'est une réduction de la pression du travail pour chaque travailleur et de la quantité de travail pour chaque travailleur et qui soit réelle. Je vais prendre l'exemple de ce que serait une réduction du temps de travail au sens théorique : on passerait de 37 à 38h par semaine et à la place de faire 7h30 par jour vous en faites 7h24, vous faites exactement le même boulot donc ça n'a aucun impact. Ça ne va pas améliorer la vie des gens, ça ne va pas réduire la pression du travail, justement ça va l'intensifier un petit peu plus pour que tout ça soit fait en un petit peu moins de temps et donc la logique d'émancipation qui est proposée par cette réduction du temps de travail, la politique qui est de s'émanciper du travail et d'avoir plus de temps pour soi c'est-à-dire vivre en dehors du travail et vivre une vie qui soit riche et tout ça, et pas uniquement focalisée sur le travail, cette réduction du temps de travail politiquement je dirais qu'elle doit être effective, sachant qu'elle doit avoir un effet politique sur la vie des gens qui gagne du temps de travail, et qui ont un effet collatéral sur plein de choses. Sur les temps partiels qui voient leur niveau de revenu augmenter, sur l'emploi vacant, en gros sur un bien-être et une bonne réduction du temps de travail c'est celle qui a une influence sur les temps sociaux. Je reprends les trucs du papier. L'idée des 3 fois 8 heures, 8 heures de travail, 8 heures de loisir et 8 heures de repos ça a dû être porté pendant des années avant que ça n'arrive dans les faits mais là c'est évident que ça a un impact très important dans la vie des gens. Ils n'ont plus que 8h de travail, donc pas 9 ou 10 heures par jours et on a une effectivité sur la vie des gens. Quand on est passé à la semaine des 5 jours, on a eu un impact sur la vie des gens et sur les temps sociaux. Le week-end est devenu une réalité en vrai. Ça ne veut pas dire qu'on ne peut pas travailler le week-end, ça veut dire qu'on organise le travail autour de la semaine et du week-end parce que ça

a eu une effectivité dans la vie des gens. Et une bonne réduction du temps de travail, une vraie réduction du temps de travail devrait avoir cet effet là sur la vie des gens.

Ok très bien et quelles seraient les personnes ou les catégories de personnes qui seraient concernées par ces enjeux de réduction du temps de travail ?

Ceux qui sont directement liés ce sont les salariés. Ceux-là on n'en a pas parlé mais je parle bien évidemment du travail salarié. C'est évidemment pour eux qu'on négocie lors des négociations syndicales et c'est pour eux qu'il y aurait un réel avantage. Pour ceux qui travaillent à temps plein, c'est une diminution de leur temps. Pour tous ceux qui travaillent à temps partiel c'est probablement une augmentation de revenus, c'est un système de péréquations qui est la suivante : quand on fait une diminution du temps de travail en Belgique, on est sensé la faire comme ça. Si on réduit de 38 à 35h par exemple, le principe c'est que les temps partiel qui étaient par exemple à mi-temps et qui avaient donc un mi-temps de salaire, si le temps plein passe à 35h ils restent à 19h mais le revenu est de 19/35^{ème} et ça c'est la péréquation. Et donc les temps partiels : gain de revenu les temps plein gain de temps. C'est pour ça qu'il s'agit des deux faces d'une même médaille, on voit les mêmes travailleurs d'une entreprise il y en a qui vont avoir de la thune et d'autres du temps. Et c'est la réduction du temps de travail qui apporte ça. Mais quand je parle de la réduction du temps de travail souhaitable, ça doit avoir une effectivité dans la vie. Et donc si elle a une influence sur les temps sociaux alors ça va avoir une influence sur l'entièreté de la société. Même sur le travail indépendant. Ils vont y gagner par effet collatéral : quand on diminue le temps de travail, ça fait une référence sur le prix d'une heure de temps de travail. Ça devient, parce qu'il y a encore une énorme majorité du travail qui est effectué par le travail salarié, la référence de l'heure de travail qui est un rapport entre temps de travail et salaire et ça change. Et donc vous avez chaque heure de travail qui est toujours payée à un certain prix et il y a toujours une moyenne qui est élevée par la réduction du temps de travail. Donc il y aura un changement sur la facture puisqu'en moyenne l'heure de travail s'est enchérie dans le pays. C'est un effet collatéral. Un deuxième effet collatéral c'est les effets de ruptures. Si demain, rêvons un peu. On est lundi aujourd'hui, le lundi ce n'est pas un bon jour pour tout le monde, mais si demain le lundi n'est plus lundi mais est un autre jour dans le sens où il s'agirait d'un jour du week-end, ça va avoir une influence général sur la société. Tandis qu'aujourd'hui les week-ends, en tout cas pour les salariés, il y a un temps de retrait. Génial. Et à partir du moment où les week-ends sont devenus un temps de relaxation, si demain le week-end c'est samedi-dimanche-lundi, c'est certain que chez les travailleurs, l'entreprise et les indépendants il va y avoir une diminution de la grève. Et une augmentation de l'usage du temps libérés, pour les enfants, les personnes âgées, tous ceux qui sont éventuellement en besoin de passer plus de temps avec leur famille, auront plus de temps pour cela. C'est aussi du temps qui est libéré

et qui inclue obligatoirement, qui ne doit pas être consacré à une marchandisation de ça. Donc en gros, si tu me suis, j'ai l'impression qu'une réduction du temps de travail a une influence pour tout le monde, il y en a des plus directes pour les salariés et de plus j'ai envie de dire a un effet collatéral heureux pour l'ensemble de la société. En tout ça c'est l'enseignement de l'histoire. Les congés payés aussi quand l'idée a été avancée on a dit : « ça va détruire l'économie, c'est n'importe quoi,... » puis après quand c'est arrivé ça a amené un changement de la vie incroyable. Par contre, une réduction du temps de travail ne va pas créer de l'emploi directement. Ça va avoir un impact sur la manière dont on consomme, sur les revenus,... On partage le temps de travail ce qui éventuellement peut créer des emplois et une autre organisation de la société ce qui est aussi une potentielle source de création d'emplois. Comment ? Ce n'est qu'à travers la négociation collective qu'on y arrivera. Pierre Laroutourou, que tu connais ?, lui il est partisan du 4/5. En gros lui il est pour la norme de 4/5^{ème} et il dit en gros la norme de 4/5^{ème} ça peut être 4 jours par semaine pour certains, 4 mois sur 5 pour d'autres et 4 ans sur 5 pour d'autres. Dans le secteur où on développe un logiciel par exemple, on va travailler 4 ans à temps plein et la cinquième on ne travaille pas. Je ne suis pas aussi catégorique que lui mais je suis persuadé qu'il faut créer des béances qui soient évidentes. Et donc je ne suis pas fétichiste personnellement du nombre d'heures par semaine. De 38 à moins ça c'est sûr mais entre 34, 33,2 ou 35, je n'ai pas l'impression que ce soit le plus urgent par contre pour que ça crée des urgences, si c'est possible de dire : 4 jours de travail maximum pour tout le monde ou 4 jours et demi pour tout le monde, là on aura un vrai impact et ce sera à travers la négociation collective. Et je suis partisan de laisser cette négociation de cette béance-là aux secteurs. Pas par la loi. La loi fixerait la norme, 38 à moins, et que la norme par exemple ce serait 4 jours ou 4 jours et demi mais avec des modalités où on pourrait travailler 5 jours par semaine et avoir des jours de congé supplémentaires. On pourrait avoir une option où on travaille 5 jours par semaine pendant plusieurs années et se créer ses petits crédits temps à soi. Ça s'est le truc qui doit être fait à partir d'un secteur parce que la vie d'un secteur elle est totalement différente pour chacun d'entre eux : la ville, le commerce, le secteur non-marchand ou encore le secteur informatique. On ne vit pas les mêmes réalités de production et donc on doit se laisser se modérer les négociations à ce niveau-là, mais en créant tant que faire se peut une norme à niveau légal qui induit la voix à suivre. Ce qu'on essaie de faire dans notre campagne actuellement c'est de dire : c'est pas avec le gouvernement actuel qu'on va obtenir une réduction du temps de travail, au sens légal du terme. On n'est pas naïf et on sait voir que la réalité politique n'est pas opportune actuellement et donc on dit : on ne va pas attendre la norme maintenant et on va déjà aller dans les entreprises pour voir les opportunités. Les opportunités défensives et les opportunités offensives dans la négociation. Et on les négocie en créant ces béances. Et ça s'est vraiment pour moi l'idéal, c'est de négocier à nouveau éventuellement dans une logique défensive en ne créant pas d'emploi en disant :

« on va réduire le temps de travail pour réduire la pression pour maintenir l'emploi ». Alors l'objectif du maintien de l'emploi doit être une vraie réalité qui doit être contrôlée. Quand tu veux licencier 100 personnes dans une boîte de 1500, tu peux plutôt dire : est-ce qu'il y a moyen de réfléchir un petit peu, on va mettre en place quelque chose qui va permettre de sauver ses emplois mais ils vont travailler moins. Si ça marche, on a sauvé 100 emplois et on a évité d'en détruire 100 ce qui est la même chose qu'en créer 100. Et donc ça je suis partisan d'une certaine forme de réalisme de la négociation c'est-à-dire que la négociation elle se fait toujours, elle ne se fait jamais en dehors du contexte et c'est très important pour qu'elle soit objective. Pour dire un peu, quand on a mis en place cette campagne il ya maintenant 10 ans, on avait un beau slogan : « 32h en 4 jours sans perte de salaire et avec embauche compensatoire sans augmentation du temps partiel ». ça s'est un beau slogan mais un slogan, c'est très beau, on voit où on va c'est très vendeur et mobilisateur mais en fait démobilisateur parce qu'en fait quand on dit un truc pareil et que les gens entendent ça bah alors ils lèvent les yeux au ciel, ils haussent les épaules et du coup ils disent : « oui, doux rêveur ». Et du coup j'en avais un peu ma claque de voir un cercle de convaincus, militants et politiques etc très convaincus mais on ne voyait aucune négociation se faire. Là le slogan était contre-productif. Alors on est parti de l'idée du slogan : 32h en 4 jours sans perte de salaire avec embauche compensatoire et sans augmentation du temps partiel, c'est 4 termes. C'est les termes de la négociation. Et quand on définit un début de négociation, on définit un terme idéal mais qui reste toujours idéal. Et face à un « adversaire » dans la négociation, on se retrouve dans une lutte avec un adversaire qui a des intérêts opposés, qui veut lui augmenter le temps de travail ou diminuer le salaire, sans embauche compensatoire et surtout quand est-ce qu'il le fera et donc d'une certaine manière on a la logique de négociation générale et chaque association de chaque secteur et de chaque entreprise se chargera de définir les termes et les volontés de la négociation. En mettant en place des balises et ces balises si on regarde au niveau de l'emploi, c'est créer de l'emploi, du temps et de l'embauche compensatoire, ces ceux termes-là on dit qu'ils sont nécessaires parce que s'ils ne sont pas considérés comme nécessaire, ça ne se mettra pas en route.

Est-ce que tu penses que les compétences sont suffisamment présentes sur le marché de l'emploi pour combler les potentielles béances créées par la réduction ? C'est une critique qui est souvent soulevée lors des débats sur ce thème, c'est-à-dire qu'il n'y a pas forcément les compétences parmi les chômeurs, pas dans le mauvais sens du terme.

Oui oui je comprends. Tu sais, c'est le discours le plus bateau et le plus facile à démonter. Ce n'est pas très compliqué, il y a une offre d'emploi pour 30 demandeurs d'emploi en moyenne et il y aura toujours bien quelqu'un qui répondra au profil de l'offre. Il y a certaines professions critiques, et je dis critiques et pas en pénurie pourquoi ? parce qu'elle est critique au sens que

c'est difficile mais ce n'est pas impossible. Quand on voit que des membres d'ingénieur civil, on ne va pas transformer en n'importe quel demandeur d'emploi un ingénieur civil ? Ça prend 5 ans de devenir ingénieur civil donc ce n'est pas un truc qui se fait du jour au lendemain. Et là je reviens sur ce que j'appelais tout à l'heure le marché de l'emploi, des équations et des inéquations entre l'offre et la demande, je parle comme un économiste, qui faut qu'il y ait du temps de travail et des compétences. Mais pour moi ce n'est pas le problème, la réduction du temps de travail va créer des béances qui vont mobiliser des compétences des chômeurs, des compétences qui pour le moment sont inutilisées et qui vont pouvoir être utilisées. Ce n'est pas pour ça que d'un seul coup on va pouvoir trouver 150 000 ingénieurs civils à engager mais globalement, tous les gens qui ont des compétences qui peuvent être utilisées vont être engagés. Sauf certaines fonctions services, dans certains secteurs c'est plus compliqué. C'est plus compliqué pourquoi ? Je vais prendre un exemple. Les infirmières. Il y a tout à fait assez d'infirmières pour remplir tous les boulots en Belgique. Et pourquoi elles ne le prennent pas ? Pourquoi est-ce qu'on n'arrive pas toujours à trouver preneur ? Parce que le travail est trop difficile et qu'il est mal payé. Et donc d'une certaine manière, il faut voir les choses d'un autre angle. Pourquoi est-ce qu'il y a certains métiers en pénurie ? C'est parce qu'ils ne sont pas attractifs. Il n'est pas attractif et donc on dit : non moi je crève à travailler à temps plein, je vais travailler à $\frac{3}{4}$ temps en tant qu'infirmière. Il y en a plein qui travaillent à $\frac{3}{4}$ temps et donc il ya des emplois qui ne sont pas pourvus. Si la norme devient $\frac{3}{4}$ là tout le monde va travailler. Mais ça coûte. Et donc l'autre truc qui moi je trouve important pour continuer là-dessus, c'est la question de la formation. Quand on parle d'adéquation, c'est la question : « les compétences sont-elles là, on les a obtenu à travers les formations ». Et la formation pour le moment il y a une espèce de discours de dire qu'il y a une socialisation des investissements c'est-à-dire que pour beaucoup, la formation doit être publique : donc c'est le Forem, c'est les missions locales, c'est l'enseignement, c'est la formation continue, c'est en gros le public qui doit faire et pas les entreprises. Et elles ne réalisent pas que le travail c'est : on apprend dans l'entreprise et on se forme dans l'entreprise. Et là d'une certaine manière, les employeurs dans une logique de niveau de leurs propres employés, ils se disent qu'ils préfèrent que leurs gens soient directement formés et arrivent dans une logique directement employable. Et donc dans les fonctions publiques, ce qu'ils doivent faire c'est faire quelque chose qui leur déplaît c'est engager des gens qui ne sont pas avec une productivité maximale au départ. Et donc on doit les former. Mais ça a toujours été la logique de l'entreprise et de l'usine ou de n'importe quel lieu de travail, c'est de former les gens. On n'est jamais totalement ou complètement à son boulot de l'extérieur. C'est toujours quelque chose qui s'apprend. Il y a les compétences pour la formation, qui peuvent être faites en amont, c'est les compétences sur le lieu de travail et puis il y a l'expérience professionnelle, l'apprentissage sur le tas qui fonctionne bien. Et il faut pouvoir aussi mettre la balance, mettre le curseur entre la formation extérieure publique

et les moyens publics et les moyens privés. Chaque entreprise doit débloquent ses centres de formation, le développement des compétences internes qui sont importantes aussi. Quand on a un travail qui se modifie, on doit pouvoir former un travailleur tout au long de sa vie plutôt que de se dire, je vais virer les gens que je considère comme incompetent pour aller chercher les gens formé par d'autres que moi. Ca fait... la logique de formation est importante. Mais pour répondre honnêtement à la question au début, s'il y a une adéquation, une corrélation entre la réduction du temps de travail et le niveau de chômage, ce n'est pas la seule explication. Je ne dirais pas que c'est la panacée, je dis qu'au moins cette solution-là elle a un intérêt. Je dirais qu'on peut le voir depuis longtemps. On peut le dire autrement : par l'absurde, si on n'avait pas réduit le temps de travail, on ne serait pas à 10% de chômage, on serait à 40%. Si on n'avait pas réduit le temps de travail depuis le 18^{ème}, il n'y aurait pas besoin, il y aurait encore moins besoin de gens sur le marché du travail et donc on en aurait viré beaucoup plus. Et donc c'est une logique par l'absurde mais tu vois.

Ca dépendrait alors des secteurs ce besoin en compétences ? Ou pas ?

Ca peut, parce qu'il y a notamment la logique des fonds de formation et des formations qui sont propres au secteur ce qui est une mutualisation des ressources des entreprises pour créer des centres de formation qui fonctionnent pas mal. Ca c'est une logique qui peut être développée, qui peut être critiquée. Et ce qui est intéressant, parce que c'est quoi la définition d'un secteur, c'est toutes les entreprises qui se font concurrence, c'est donc de se dire qu'elles sont toutes logées à la problématique de l'embauche. Il y aura pour tous les mêmes pénuries ou les mêmes tremplins ce qui fait qu'ils font concurrence entre eux. Et donc si les boîtes qui se font concurrence se rendent compte qu'il n'y en a aucune qui arrive bah alors elle sont obligées de mettre leurs moyens en commun via les secteurs et les fonds de formation comme tremplin. Ca peut donc être une logique culturelle. Mais là pour moi ça peut se faire à trois niveaux et les trois niveaux sont importants. Au niveau de la société, via l'éducation initiale et les mouvements de compétences via le problème de mission locale etc, le niveau du secteur et le niveau de l'entreprise qui a la formation initiale. On peut engager des gens qui ne sont pas directement opérationnels. Ce n'est pas grave, ce n'est pas grave.

Ok. J'aimerais bien aborder le financement qui est quand même aussi une question et un enjeu majeur pour la réduction du temps de travail. Qu'est-ce que tu peux nous dire à propos du financement de la réduction du temps de travail ? Parce qu'en plus des compétences qui ne sont pas forcément disponibles sur le marché du travail, une autre critique de la réduction du temps de travail est de dire que ça va coûter cher et que c'est impayable.

Donc ça coûte de l'argent. Ça c'est une revendication du mouvement ouvrier et on ne va pas faire comme si ça ne coûtait rien. C'est comme une hausse de salaire. Ce qui est assez rigolo,

c'est que finalement les hausse de salaire ça ça va, on peut les négocier mais pas la négociation du temps de travail. Donc on est d'accord que ça a le même impact sur une entreprise, diminuer le temps de travail en gardant le même salaire ou augmenter le salaire en maintenant le temps de travail, ça a le même impact. Alors après les pourcentages d'augmentation sont négociables de chaque côté alors à priori c'est la même chose. Et donc il y a quelque chose puisqu'on augmente les salaires, par l'indexation automatique qui n'est pas une augmentation réelle car elle se base sur le coût de la vie et par la négociation collective qui augmente le salaire réel. Et nous on dit qu'on est capable de faire une réduction du temps de travail, on est capable...

Du coup il est impossible de cumuler les deux ?

Alors ça s'est la grosse question : est-ce qu'on peut combiner les deux ? Et là j'ai envie de dire, laissons le choix aux secteurs de dire : qu'est-ce qui est le plus utile chez nous ? Il y a des secteurs entiers où ça tient beaucoup mieux d'avoir moins de fric. Je prends le secteur financier. Pour le moment on détruit l'emploi. Il y a beaucoup de fric et les gens ne sont pas trop mal payés. Est-ce que ce n'est pas plus intéressant de négocier une diminution du temps de travail qu'une augmentation de salaire ? Ça peut l'être en tout cas. Et donc la situation amène à des réalités qui feront qu'il y aura moins besoin d'employés de banque. Ça ne veut pas dire : virons des employés, ça veut dire : diminuons le temps de travail des employés, sans toucher à leur salaire. Et de nouveau, quand les conditions de la faisabilité économique sont rencontrées, alors aussi le nombre d'employés en Belgique l'année passée a crevé les plafonds. On peut dire que fric il y en a. le coût du capital on peut voir et on peut en parler aussi. On parle beaucoup du travail mais il y a aussi le coût du capital. Les dividendes par exemple, c'est un coût du capital, c'est quasi secondaire : « il faut bien rémunérer le capital ». Mais non, pourquoi ? En tout cas à ce point-là et à ce niveau-là. Donc en gros, qui va payer ? On en parle longtemps dans la brochure, il y a 4 catégories.

L'état, via des réductions de cotisations, etc.

Les entreprises, les actionnaires, en termes de diminution de leurs profits et le partage de la valeur ajoutée. Idéalement.

Les travailleurs. Quand on n'embauche pas, quand ton embauche compensatoire n'est pas totale et qu'on diminue ton temps de travail de 5% et qu'on embauche de 2%, c'est les travailleurs qui paient ça. Par l'augmentation des cadences, par le fait qu'il y ait plus de travail par travailleurs. Ça c'est les travailleurs qui le paient, par l'augmentation de la productivité. Pour l'augmentation de la flexibilité, on avait fait l'expérience chez auto 5, on a mis en place une réduction du temps de travail de 36h et on a dit : 36h c'est des semaines de 32h en 4 jours et des semaines de 40heures en 5 jours quand on change de pneus et qu'il y a beaucoup de

gens et des semaines de 36h en 4 jours ou 5 jours. Et il y a trois horaires possibles. C'est de la flexibilité. Sauf que là elle est choisie, elle est négociée et on a dû et on a compris que les 32h en 4 jours c'était un progrès supplémentaire et que les gens pourraient avoir plein de temps pour eux. Et ça fonctionne, ça fonctionne bien mieux là qu'ailleurs. Globalement, les travailleurs ont augmenté leur productivité à certains moments, donc les 40h par semaine c'est en 5 jours et c'est plus que ce qu'ils faisaient avant mais cette flexibilité là en moyenne...

Et ils étaient passés à combien d'heures par semaine ?

De 38 à 36. Et alors j'ai parlé de l'état, des patrons et des entreprises avec le partage de la valeur ajoutée et les travailleurs qui soit peuvent, je n'en ai pas encore parlé, abandonner une partie de leurs revenus en échange de moins de temps de travail. Je pense qu'il y a des secteurs ou des catégories entières de travailleurs qui peuvent dire : voilà je veux bien perdre 5% de mon salaire si on diminue mon temps de travail de 10%. Il y a beaucoup de gens qui sont capables de le dire, pas tous. On ne va pas parler de ça chez les caissières de l'Aldi. Pourtant ils sont super chauds la réduction du temps de travail. Mais il n'est pas question de parler de diminution de la rémunération.

Et le quatrième, dont on ne parle pas beaucoup, c'est le consommateur. Aujourd'hui, une entreprise, si on diminue le temps de travail, on renchérit le prix du travail donc ça coûte plus cher à produire. On peut le répercuter sur les consommateurs. Si toutes les entreprises qui se font concurrence sont logées à la même enseigne, elles augmentent toutes leurs prix. Elles vont toutes s'aligner. Et le consommateur, c'est qui ? C'est le travailleur. Donc idéalement dans les 4 que j'ai dit, c'est évidemment les entreprises. Idéalement dans un rapport de force, on va aller extorquer à des capitalistes. Mais globalement on sait que ça ne va pas être vraiment ça. En tout cas la faisabilité économique n'est pas remise en cause, après ça dépend de quel niveau de négociation on parle. Si on parle de la semaine de 30h et qu'on prend tous maintenant sans perte de salaire, ça entraînerait une augmentation très importante où il y a ni les rapports de force, ni les moyens pour le faire maintenant. Mais ce n'est pas parce qu'on ne peut pas le faire maintenant qu'on ne peut pas faire des pas. Et ça c'est le processus. Quand on a mis la semaine des 40h dans la loi, on l'a mis au début du siècle et elle est arrivée dans les années 50. Donc ça veut dire que ça prend parfois du temps mais qu'on a inscrit un objectif et qu'il faut alors se donner les moyens. Et se donner les moyens et donc se dire que s'il ya une logique de diminution dans x temps, on a le temps. Donc ça coûte de l'argent, mais je pense que les conditions économiques sont là et il y a plusieurs possibilités de le financer, les travailleurs peuvent mettre la main à leur portefeuille du moment qu'il y a un vrai bénéfice et un bien-être pour la société. Et là je pense vraiment que c'est parce qu'on le négociera au bon endroit que ça marchera. En fait je ne suis pas partisan d'un truc linéaire où pour tout le monde ce serait ça.

Est-ce que tu as entendu parler de l'expérience de Göteborg et qu'est-ce que tu peux nous en dire ?

Pour faire bref, je pense qu'il y a deux choses à en dire. Je ne connais pas l'expérience de Göteborg par cœur mais je pense qu'on peut faire un bilan sur 3 choses : un bilan économique, un bilan social et un bilan qualitatif de la vie au travail. Le bilan économique, au niveau macro, le bilan social est mitigé. Il y a une augmentation de la productivité dans certains secteurs et par contre sur la vie tout le monde s'accorde à dire que c'est positif. Il n'y a plus personne qui remet ça en cause. Göteborg c'est un peu le même truc. C'est plutôt le bilan social et sur la vie qui étaient génial mais c'était impayable donc ils ont arrêtés. Et ça j'aurais pu le dire avant. Evidemment qu'il y a eu des effets aboutissants, il y a eu moins de gens malades, des coûts cachés et des externalités qui ont été pris en compte mais globalement le coût il est là. Et maintenant on ne peut pas faire semblant de ne pas le faire. Mais par contre c'est très intéressant car sur la vie du gens et la possibilité qu'ils ont de créer du sens autour de ça, le bilan social avec l'augmentation de l'emploi intermittent, l'expérience a montré que c'était faisable, ça a créé un désir. Après ce désir là il est confronté à la réalité économique qui coûte chère. Ça on le savait, on est dans le secteur non marchand et donc au final c'est la collectivité qui paie et la collectivité elle n'a pas des moyens infinis. Donc il faut faire des choix. Mais on doit pouvoir mettre des moyens là-dessus. Mais on savait à l'avance que ça allait coûter cher et qu'il n'y allait pas avoir d'un seul coup une maison de repos qui allait rapporter autant de sous. Ce n'est pas rentable une maison de repos, c'est dans le secteur non-marchand. Donc on va avoir l'incapacité de le financer si les moyens n'augmentent pas. Alors je ne sais pas où ça en est maintenant ?

Ils ont arrêté l'expérience parce qu'effectivement c'était trop cher. Je te remercie pour ton temps, je vois qu'il est bientôt l'heure.

Oui, c'est un sujet qui m'emballe à fond. Franchement si tu as envie qu'on se revoie, en relisant le truc tu dis : j'aimerais parler de ça, on peut se parler par mail, par téléphone, aucun problème.

C'est très gentil, je garde le contact et je te remercie encore.

Pas de soucis et encore désolé, j'ai un rendez-vous urgent.

Annexe 4 : Interview Marc Gobelet (FGTB)

Alors tout d'abord bonjour et merci de m'avoir reçu. Je vais commencer tout d'abord par vous présenter mon mémoire et la question de recherche puis je vous ferai ensuite un rapide topo de l'interview puis nous commencerons par les questions. Je suis en sciences de gestion en deuxième master à l'UCL et je fais un mémoire qui porte sur la réduction du temps de travail. Ce mémoire se base sur des expériences que j'ai pu constater dont principalement celle qui a eu lieu en Suède à Göteborg sur la semaine des trente heures dont on a beaucoup parlé. Je voulais donc savoir à partir de ces expériences s'il était possible en Belgique de mettre en place une réduction du temps de travail, que ce soit sous la forme d'une semaine de 30h ou de 32h. Le but étant de comprendre quels sont les mécanismes qui se cachent là derrière, principalement en ce qui concerne les acteurs et surtout la question du financement qui est centrale et souvent problématique et soulevée lors des débats. Ça c'est pour le mémoire. Comment ça va se passer, je vais tout d'abord commencer par vous poser quelques questions sur vous pour avoir une idée un peu plus précise de votre parcours professionnel puis on abordera la réduction du temps de travail de manière plus générale pour ensuite parler de la question de son financement et des acteurs qui sont concernés. On terminera par un bref retour sur l'expérience de Göteborg si nous avons le temps.

Première question : pourriez-vous vous présenter brièvement et nous donner un bref aperçu de votre parcours professionnel ?

Donc Marc Gobelet, je suis actuellement secrétaire général de la FGTB. Avant cela je suis rentré le premier octobre 1982 à la centrale générale de la FGTB de Liège Waremme où j'ai occupé les fonctions de secrétaire puis de vice-président. J'en suis devenu le président le premier janvier 2004 et j'étais également le président de la régionale interprofessionnelle. Parallèlement à mon parcours syndical, j'ai aussi eu une partie à un moment donné, des mandats au niveau politique, j'ai été président de la fédération de Verviers de 98 à 2003, j'ai été premier échevin à la ville de Herve de 2001 à 2003 et j'avais été avant cela conseiller communal depuis 1991. Et donc j'ai quand même eu un parcours aussi au niveau politique et si j'y ai mis fin c'est à partir du moment où je suis devenu président de la régionale de Liège-Waremme, au secteur interprofessionnel parce que là il est prévu que quand on a une fonction au sein du bureau de la régionale on ne peut pas avoir un mandat politique. Et moi j'ai respecté ça intégralement. Dans mon activité syndicale, je pense que j'ai pu au travers de mes expériences la renforcer parce que je me suis occupé de secteurs très divers. J'ai travaillé pendant 22 ans sur le secteur du nettoyage et du gardiennage, je me suis occupé des entreprises, des maisons de repos et après je me suis aussi occupé en partie sur la construction, sur les carrières, on a fait toute une série d'avancées importantes pour un petit secteur, je me suis occupé des cinémas, je me suis occupé des coiffeurs et puis je me suis

occupé de l'industrie, donc la chimie, le verre, le ciment, la transformation et la production du papier donc je pense que j'avais déjà au travers de mon parcours une vision interprofessionnelle parce que rien qu'au travers de mon parcours à la centrale j'ai pu toucher à plus de 40 secteurs donc forcément c'est déjà en soi une petite carrière interprofessionnelle avec des grands secteurs et avec des réalités économiques fort différentes. On a donc abordé la problématique du travail au niveau des femmes et de l'égalité salariale, parce qu'au niveau du nettoyage il y a 85% de femmes qui sont malheureusement sous forme de temps partiel donc on s'est retrouvé dans des situations où on était très attentif à des logiques de solidarité. C'est dans ce cadre-là que j'ai fonctionné mais on y reviendra après, parce que j'avais travaillé, indépendamment de l'aspect professionnel, quoique pour dire ma petite histoire, quand Laurette Onckelinx qui était ministre de l'emploi a créé les dispositifs Rosetta, il faut vous rappeler qu'en 1987 donc au moment où elle est devenue pour la première fois la ministre, on avait travaillé ensemble à une proposition de loi un peu similaire à ce qu'elle avait amené au niveau wallon même si là la proposition de loi allait un peu plus loin dans les contraintes, afin même de justement favoriser l'embauche des jeunes dès la sortie de l'école et leur permettre de ne pas nécessairement passer par la case chômage et d'être dans un principe qu'à partir de 50 ans 55 ans que les travailleurs âgés pouvaient réduire leur prestations tout en gardant leurs revenus et que ça permettait d'engager des jeunes et les travailleurs âgés les formaient pour assurer la continuité de l'entreprise en terme d'expérience. Et en 1996, au moment où il y a eu au niveau de l'union royale le moment où on avait introduit la notion de travail le samedi-dimanche, donc ils travaillaient à l'époque trente heures mais ils étaient payés 40 et donc on a mieux au point une proposition de réduction collective du temps de travail dont on pourra un peu plus s'étendre par après, que ce soit sur les motivations, que ce soit sur les modèles que ce soit sur la manière de mise en application.

Donc là vous êtes secrétaire général à la FGTB, est-ce que vous pouvez me dire un peu plus en quoi ça consiste ?

Disons qu'on a au niveau de la structure de la FGTB, la FGTB est composée de 6 centres. Il y a la centrale générale dont je vous ai parlée qui regroupe les secteurs que je vous ai cités, il y a Orval, qui est une centrale qui s'occupe essentiellement de l'Horeca et de l'industrie alimentaire, il y a le métal qui s'occupe de tout ce qui est métallurgie et sidérurgie, il y a le Cetca, qui est dans le cadre de tout ce qui concerne les employés dans tous les secteurs, puisque c'est le Cetca la centrale pour les employés et les cadres. Il y a aussi celle qui s'occupe de transports, que ce soit au niveau de camionneurs, que ce soit au niveau des cars, que ce soit logistique,... c'est la centrale UBT et puis il y a la CGSP qui est la centrale pour tous les services publics. Ça c'est la structure. Toutes ces centrales sont après dans des instances, que ce soit au niveau régional, inter-régional ou fédéral avec le fait qu'en dehors de leurs missions

sur les secteurs dont ils s'occupent, l'organisation aux travailleurs comme par exemple les jeunes, les femmes, les immigrés, les travailleurs sans emploi, les pensionnés et pré-pensionnés, c'est structuré par l'interprofessionnel. Et donc dans chaque régionale, les centrales composent le bureau avec un secrétaire général qui dépend d'ailleurs de la FGTB fédérale parce que la question essentielle c'est la question du chômage et on reçoit la procuration par notre intermédiaire, par la FGTB fédérale et il y a aussi un rôle politique de procuration de tout ce qui n'est pas dans les secteurs professionnels mais qui concerne tout le monde et au niveau interrégional et donc la même structure mais en matière liée aux réformes de l'état, les matières wallonnes ont un bureau, de mêmes que pour les néerlandophones et il y a le bureau de l'inter-régional de bruxelles qui s'occupe pour la politique au niveau de bruxelles puisqu'on est maintenant trois régions et donc on a d'une part le toit qui est fédéral mais on a aussi les aides régionales et inter-régionales de manière à assurer aussi une présence et de participer aux négociations aux matières spécifiquement régionales. Et donc au niveau de la FGTB fédérale il y a le secrétariat qui est composé du président, du secrétaire général, il y a un secrétaire général francophone, un secrétaire général néerlandophone et en plus de ces 4-là, il y a les trois secrétaires généraux des inter-régionales. Et on a un équilibre 3 néerlandophones, 3 francophones plus le secrétaire de l'inter-régional de Bruxelles. On a bien les représentations de tous et nous on doit s'occuper notamment avec le président au niveau du groupe des dix, au niveau des accords interprofessionnels, moi je suis notamment au conseil central, c'est là qu'on parle de la marge salariale et de tous les enjeux comme par exemple de la mobilité, de l'énergie, comme par exemple le suivi économique au niveau du pays sur la problématique avec l'Europe, avec les finances, on s'occupe de beaucoup de domaines qui sont à la portée de la matière fédérale. Et on a des secrétaires fédéraux et on a du côté francophone qui s'occupe notamment du dossier des pensions et c'est un dossier éminemment sensible pour le moment puisqu'on est dans une réforme importante de cet exercice. Donc la FGTB c'est le central qui crée des liens vers les régionales, au niveau interrégional et au niveau fédéral.

Nous allons passer sur la réduction du temps de travail, de manière assez générale. Qu'entendez-vous par réduction du temps de travail et quelle serait pour vous une bonne définition de ce concept ?

Tout d'abord, moi j'appelle toujours une réduction collective parce que ce qu'il se passe depuis des années c'est que vous avez des réductions individuelles, que ce soit à travers des crédits temps, que ce soit à un moment donné au travers des prépensions, qu'on appelle maintenant RCC mais il est clair que pour nous c'est la logique de réduction du temps de travail collective parce qu'autrement dans la logique de réduction du temps de travail individuelle c'est un peu travailler sur la question de la décision de l'employeur et c'est pas comme ça

qu'on va réellement créer de l'emploi puisqu'on n'est pas dans une vision d'assumer une création d'emploi. Alors pourquoi est-ce que, je l'ai dit tout à l'heure ça fait 20 ans que j'ai sorti une proposition qui a été débattue et autre et donc ça revient à l'importance maintenant pour deux raisons. Quand on voit la politique du gouvernement, on revient quand même aujourd'hui à 14 milliards de réduction de cotisation ou de réductions fiscales pour les entreprises. Le pari du gouvernement est de dire : si on diminue le coût du travail, si on diminue l'imposition, comme par exemple, le débat qu'il va y avoir sur l'impôt des sociétés, automatiquement il va y avoir un effet retour sur l'emploi. C'est une position que nous ne partageons absolument pas parce que quand on vérifie la situation des bilans dans les entreprises, on constate quoi ? Que les réductions n'ont pas servi à des investissements et elles n'ont pas servi à des augmentations de salaire collective. Par contre il y a une grosse partie qui est allée dans les dividendes des actionnaires. Et nous nous disons, dans la situation d'aujourd'hui avec le taux de chômage que nous connaissons et la problématique d'exclusion des jeunes que si elle est définie parce qu'à partir de 25 ans ils n'ont plus droit aux allocations d'insertion donc il faut qu'on trouve une formule pour leur trouver un emploi, autrement on n'est pas dans une cohérence vis-à-vis des jeunes. Et donc nous on a mis en avant la réduction collective du temps de travail pour qu'au moins les réductions de cotisations qu'on accorde permettent à réellement créer de l'emploi et d'autre part on se positionne maintenant par rapport aux enjeux numériques de la digitalisation économie collaborative car on risque d'aller d'une part dans une diminution de l'emploi, c'est une situation qu'on a déjà vécu dans les années 70, il y a eu la robotisation dans les entreprises qui a eu un effet sur l'emploi donc il est important qu'on essaie d'avoir une approche différente que celle qui a actuellement et donc si on tient compte du paramètre de création d'emplois et qu'on fait aussi un lien intergénérationnel entre les travailleurs âgés et les jeunes, ça veut dire aussi que par la réduction collective du temps de travail on peut être dans le schéma de défendre le principe de passer par l'expérience et que les négociations se fassent au niveau de l'entreprise. Alors je sais qu'il y a plusieurs formules qui sont avancées. Il y en a qui mettent en avant le fait d'utiliser les allocations de chômage comme un moyen de financer le coût de la réduction collective du temps de travail. Moi j'y suis totalement opposé et je vais vous dire pourquoi. L'expérience nous montre que sans soutien du gouvernement, ce qu'on n'a jamais eu ici de possibilité d'avoir une majorité de gauche, actuellement c'est une majorité vraiment de droite, on n'a jamais connu ça et donc si on est dans le cadre de financer à travers les allocations de chômage, la crainte c'est qu'à chaque fois qu'il y aura un contrôle budgétaire, là où se sera plus facile de diminuer ce sera justement au niveau des allocations de chômage. Et donc on mettra à mal, comme on a fait avec le crédit temps parce qu'ici dans le cadre de la loi Peeters, sur les crédits temps on va diminuer les montants pour les moins de 50 ans. Et on a mis des conditions très strictes en terme de durée donc on casse les gens dans une situation

où ils partent sur une base d'impôts par rapport à ce qui va être respecté et puis on met aussi des conditions d'assimilation sur le calcul des pensions. Donc ce n'est pas... D'autres comme les écolos qui sont dans le fait sur des opérations de tandems, on est exactement dans la même situation, j'ai été à un colloque qu'ils ont organisé, je leur ai dit qu'il faut bien tenir compte que chaque fois que vous allez partir sur des critères qui sont liés aux factures des allocations et qui permettent de financer, vous allez chaque fois mettre les travailleurs dans un risque jusqu'à la fin de leur carrière. Alors comment est-ce qu'on a réfléchi ? La première réflexion, je vous dis, à quand même plus de 20 ans. Mais si tu veux avancer, il faut d'abord regarder d'où on vient et où on est. On constate qu'on a eu une très forte baisse des emplois à temps plein et qu'on a eu à côté une augmentation substantielle des travailleurs à temps partiels. Ce qui veut dire que par rapport à la confection de notre sécurité sociale, qui est un très bon modèle, qui malheureusement maintenant devrait pouvoir être adapté, pas pour que les gens reçoivent moins, moi je ne peux pas m'inscrire dans la logique qu'on est moderne si on accepte de diminuer les acquis sociaux. On est moderne si on s'adapte à l'évolution de la société et qu'on adapte cette sécurité sociale à cette nouvelle norme. Il y a de l'économie en termes d'activités, on sait que l'industrie est forte touchée et qu'on est plus dans les emplois tertiaires et autres, c'est pour ça qu'il faut s'adapter. Et beaucoup de secteurs de services où on travaille d'abord principalement à mi-temps. Et donc si on veut à un moment que ces travailleurs-là aient d'autres droits, on doit faire en sorte de réduire la durée pour un temps plein ce qui permet à un temps partiel d'être beaucoup plus proche. Et comme ça on améliore aussi ce statut et on fait d'une pierre deux coups. Et comme ça je pense qu'on... Autre élément, ça je pense qu'il faut en être bien conscient, c'est que quand on a eu les réductions du temps de travail, dans les années 70 et autres, on s'est chaque fois trouvé dans la situation où on garantissait la rémunération du travailleur mais on n'avait pas d'embauche compensatoire. Et on faisait augmenter la productivité des personnes et notamment avec l'aide de la robotique. Et comme ça on arrivait à faire la même production avec moins de personnes. Mais tout en notant que les conditions de travail n'étaient pas forcément meilleures et on a toujours toutes une série de problèmes qu'on rencontre aujourd'hui avec le burn-out, les problèmes musculaires et les zones musculaires qui fait qu'on doit être attentif aussi à ces situations-là. D'où indépendamment de l'aspect économique, il y a aussi l'aspect évidemment de protection du travailleur par rapport à sa santé et aussi d'avoir une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle. Comment est-ce que nous on a imaginé ça, c'est de dire : puisqu'on est bien conscient qu'un employeur ne sait pas en même temps garantir le revenu et en même temps embaucher des employés, il ne peut pas. Donc on dit quoi. On doit partir d'un principe qui d'une part doit garantir le revenu des travailleurs, qui crée réellement de l'embauche et que ce soit le plus neutre pour l'entreprise.

Donc ça veut dire que ça doit être complètement supporté par l'état ?

Oui, non ça veut dire que tu as oui par une sorte de cotisation il faudrait faire... je pense que maintenant on leur donne déjà des montants considérables qui ne sont pas dans l'emploi et ici... Mais je te donnerai le petit dossier qui te permettra d'avoir tous les éléments. Et donc on a fait une projection qui est de dire : si par exemple une entreprise de 100 travailleurs passe de 38 à 32 heures, ça peut être 30h hein, et on a fait que le fait de dire : il y a des réductions de cotisations par tranche de 5%. Si tu engages de 1 à 5 %, tu as telle réduction, de 6 à 10% tu as autant et si tu arrives à 100%, ça veut dire que tu dois engager 17,75 emploi sur 100 travailleurs. Et donc on fait le calcul : qu'est-ce que ça coûte pour 100 travailleurs de 38h, qu'est-ce que ça coûte pour 118,5 travailleurs à 32h et la différence, on fait qu'il y a une réduction de cotisation patronale pour faire en sorte de financer. Mais en même temps tu crées des emplois. On a dans l'estimation, si tu es avec une enveloppe de 2 milliards, 2 milliards hein pas 14, tu peux créer 100 000 emplois. Et donc ça veut dire que si tu avais de manière générale à 32 heures, l'effet multiplicateur serait là. Rien que le fait par exemple de dire, on recycle le fait qu'il n'y ait plus d'allocations de chômage, je pense au niveau de recettes ça veut dire que tu es dans une situation où si tu prends ça aussi en compte pour financer la réduction collective du temps de travail, tu peux être à plus de 150 000 emplois. Donc c'est vraiment un mécanisme et on ne le paie que si l'embauche a eu lieu. Mais pas pour la situation de maintenant. Mais on est conscient qu'il faut d'abord passer par l'expérience. Pour deux raisons. D'une part c'est qu'au niveau de l'entreprise, le fait de savoir si c'est en 4 jours est-ce que c'est par rapport à une semaine de travail ou que ce soit au travers du nombre d'heures ou de la durée de congé ou autre, ça c'est en fonction de la réalité de l'entreprise par ce qu'il y a des entreprises qui travaillent de 8h à 16h et d'autres qui travaillent 24h sur 24 et 7 jours sur 7. Il faut que tu adaptes en fonction des compétences que tu as au sein de l'entreprise et c'est pour ça qu'on met aussi en avant le lien avec les régions qui ont la formation et l'emploi dans leurs attributions, de faire en sorte que pour un jeune quand il sort de l'école on le mette en formation et puis que la formation et bien automatiquement le travailleur âgé comme je l'ai dit tout à l'heure peut réduire ses prestations et le travailleur plus jeune assure la continuité de l'entreprise parce qu'on sait très bien qu'une des difficultés dans l'entreprise ici et la loi Peeters de la flexibilité qu'il a introduit la possibilité de faire encore 100 heures en plus et le choix de les récupérer non rémunérées, bah il est clair que ça ne vise qu'une chose, c'est de rester dans la considération qu'il y a des travailleurs qualifiés et ceux-là doivent pouvoir faire plus et cela au détriment des moins qualifiés. Et certainement pas à l'avantage des femmes. Donc l'avantage si on descend à 30h ou 32h, ça c'est vraiment... puisque le modèle est adaptable c'est déjà bien de définir la réduction pour maintenir le principe. C'est clair qu'à ce moment-là si on passe à 30h et que tu as quelqu'un qui travaille

24h, il est beaucoup plus proche du salaire minimum et donc il est plus facilement ces droits en matière de sécurité sociale et donc ça permettra aussi par-là de rééquilibrer le désavantage salarial des femmes qu'on estime toujours à 23% aujourd'hui essentiellement dû à la problématique du temps partiel et puis alors autre aspect c'est le fait de la classification de la fonction et les promotions possibles. C'est le point essentiel puisque dans les conventions tu ne peux plus avoir des salaires différents. Tu dois respecter une grille salariale et tu ne peux plus dire « je vais payer un homme 10 et je vais payer une femme 9 ». Tu ne peux plus. Donc par ce biais-là on arriverait à réduire facilement la situation de décalage entre les salaires des hommes et des femmes. Autre argument évidemment c'est qu'on sait que les gens sont réticents. Sont réticents pourquoi ? Parce qu'ils préfèrent de loin avoir le modèle tel qu'ils l'ont actuellement c'est-à-dire le recours à l'intérim, de pouvoir faire des contrats à durée indéterminée, tout le temps dans la grande flexibilité et donc au détriment du travailleur. Dans par exemple notre réflexion, s'il y a déjà dans l'entreprise des intérimaires ou des sous-traitants, on calcul sur l'effectif en place et on ne peut pas être dans la situation où on fait de l'embauche en reprenant des sous-traitants ou intérimaires parce que tu ne crées pas d'emplois. Ce n'est jamais que faire... Tout ça est réfléchi et devrait permettre de pouvoir introduire des logiques d'expériences. Notre difficulté c'est que, que ce soit au niveau de la FEB ou au niveau d'UNISO, l'UCM un peu moins parce que j'ai l'occasion de m'entretenir, il y a déjà un débat avec le président de l'UCM, lui n'est pas complètement fermé à ça pour autant qu'il y ait des garanties que ça ne coûte pas plus. Mais autrement lui il n'est pas fermé. Quand on parle à la FEB ou l'UNISO, eux ils nous disent : votre demande est purement idéologique. Moi je leur dis : est-ce que vous trouvez que 14 milliards de réductions sans aucune contrainte ce n'est pas idéologique ? Notre proposition elle tient compte de la réalité de l'entreprise et elle ne vient pas en disant qu'on va mettre la semaine de 4 jours, ce n'est pas ça qu'on dit. On dit qu'on doit voir la formule la plus favorable pour le fonctionnement de l'entreprise. Est-ce que c'est une réduction par semaine, est-ce que c'est avec des jours de repos, est-ce que c'est en 4 jours, tout ça va rester ouvert à la discussion, même au parcours que j'ai eu où j'ai essayé dans le non marchand, dans les services, dans l'industrie, dans la construction, je pense que vous comprenez vraiment que je sais la différence qu'il y a dans la réalité d'entreprise. Hier j'ai encore eu l'occasion de rencontrer un employeur dans la construction où il travaillait depuis des années et je lui en ai reparlé, notamment le fait de dire que si des travailleurs plus âgés pouvait réduire d'un jour ou deux jours et qu'on engage un jeune qui serait formé il le ferait tout de suite puisqu'ils sont dans la difficulté. Quand le travailleur arrive entre 55 et 60 ans, ils sont à moitié, ils sont épuisés et d'un autre côté il faut les remplacer pour rajeunir l'entreprise. C'est très grave qu'au niveau du groupe des dix, c'est au niveau de la négociation interprofessionnelle, c'est qu'il y ait encore des raisonnements aussi courts de la part des représentants des employeurs parce que moi je sais d'expérience en 33 ans et demis que j'ai

passé à Liège qu'on n'avait aucune difficulté à mettre n'importe quel sujet sur la table et on recherchait qu'est-ce qui était le plus favorable et pour les travailleurs et pour l'entreprise. Et là ils sont derrière un gouvernement qui... et avec des réalités différentes entre Bruxelles, la Wallonie et la Flandre. Et maintenant c'est évidemment la Flandre, quand tu entends encore que l'emploi est toujours à un taux plus favorable en Flandre que la moyenne européenne, ça montre évidemment une tout autre approche en termes économiques et de création d'emplois que par rapport à notre situation en Wallonie et à Bruxelles où le chômage reste élevé. Et tout ça évidemment il faut pouvoir le prendre en considération.

Ici je vous ai fait une photocopie de la proposition. Elle a été réadaptée il y a deux ans. Ce sont des modèles à la fois pour les ouvriers et pour les employés. Donc si par exemple, il y a une embauche de 90% alors il y a une réduction de 21%. Et qu'est-ce qui fait la différence entre ouvriers et employés c'est une histoire de congés payés. Et donc au montant de cotisation s'ajoute 15% pour le pécule de vacances, c'est ça qui fait la différence entre employés et ouvriers et c'est pour ça qu'il fallait la faire, on n'est pas dans les mêmes schémas. Et vous avez aussi le calcul de comment on a calculé et on a même eu en tête de dire que chaque nouveau travailleur ouvrier coûte directement 23000 € à la sécurité sociale, c'est toutefois sans tenir compte de la réduction des dépenses de chômage et les effets économiques et fiscaux obtenus à leur tour. Quand on regarde ce que c'est que, si on prend la référence de ce que le gouvernement dit qu'ils ont créés 105000 emplois, en temps plein ça correspond à 74000€ de coût pour la société par personne. Et si tu prends l'équivalent en.... Tu es à plus de 100 000€. Ici on n'a même pas pris en compte le fait qu'on ne paye plus de chômage et puis il faut payer les cotisations sociales et les impôts. Et donc tu as... Tu vois ici on voit la case cotisations patronales ciblées... A l'époque on avait mis ça. A ce moment-là... Si on devait appliquer en comptabilisant les effets retour et la diminution des dépenses chômage en revanche ça permettrait la création de 350000 emplois. Ce qui reviendrait à diminuer par deux le nombre de demandeurs d'emplois. Et alors ici avec ça ce serait entre 92 000 et 157000 emplois. Pour le travailleur on maintient son salaire, il y a de l'embauche en contrepartie des réductions et pour l'employeur c'est un coût neutre. C'est, je dois encore rajouter une chose parce qu'il y en a aussi qui parlent en disant qu'on pourrait financer sur la base de la productivité parce qu'on a 3,3% de meilleure productivité que les autres pays. D'abord ce n'est pas avec 3,3% que tu peux arriver à financer, ça c'est clair puis deuxièmement moi je considère que ce qui est lié à la productivité ça doit servir à permettre de l'évolution du salaire des personnes. C'est impossible de pouvoir dire : on va passer, on va mettre le travailleur à telle date en lui garantissant son salaire et on ne lui demandera jamais plus ? Ce n'est pas possible, c'est ça qu'il faut financer par les réductions de cotisations qui sont, ça coûte moins que ce que ça coûte maintenant et tu créées également de l'emploi et deuxièmement que pour le

travailleur il y a toujours une possibilité dans l'entreprise et une possibilité de progression si c'est souhaité. Moi j'ai toujours eu un principe dans une négociation, pour moi il y a trois points : il y a d'une part le fait que moi je n'ai pas de difficultés que les actionnaires soient rémunérés mieux que s'ils faisaient uniquement de la spéculation, ils prennent des risques. Deux, il faut qu'on laisse dans l'entreprise pour financer éventuellement les investissements futurs. Donc pour garantir la pérennité et trois il faut en redistribuer une partie aux travailleurs puisque c'est eux qui participent à la valeur ajoutée de l'entreprise. Si on veut bien s'entendre on doit être sur ces trois éléments-là et moi je ne demande pas à ce que ce soit un tiers un tiers un tiers, c'est en fonction de la réalité de l'entreprise. Et donc c'est ma conception de la négociation, toutes les années où j'ai été au niveau des entreprises, ici on n'est pas du tout dans le même schéma et c'est plus politique, c'est vraiment la concertation.

C'est là-dessus que j'allais enchaîner justement parce que vous proposez une mise en place et pourquoi justement est-ce que ce n'est pas mis en place ? C'est un problème politique ?

Tu as l'idéologie au niveau des gouvernements, ça se sont les partis et eux ils sont toujours à dire : si on veut créer de l'emploi, il faut diminuer le coût salarial. Bah ça m'amène jusqu'à dire : on va réduire le salaire des gens ou en tout cas on ne va pas le faire évoluer en termes de salaire brut mais on compensera avec du net et ça veut dire qu'on ne finance plus la sécurité sociale, qu'on ne finance plus l'impôt et puis qu'est-ce qui se passe, on arrive à une situation où on fait des économies strictes au niveau de la sécurité sociale et au niveau des budgets restreints avec un endettement, c'est des augmentations des trous budgétaires à devoir combler immenses et donc on est dans une politique qui est tout à fait à l'envers et il n'y a pas besoin d'être grand-père pour quand même constater que si ils ont dans une optique de déjà modifier la trajectoire en disant c'est de l'équilibre en 2019, ça montre quand même que contrairement à ce qu'ils essaient d'affirmer qu'ils ont créé des emplois, qu'ils ont donné une meilleure croissance, qu'il y a eu une meilleure évolution, ça ne se vérifie pas hein. Surtout que dans les emplois créés, 80% c'est par intérim et pas partiel. Donc...

Et les employeurs sont dans la même logique. Ils se disent : on a un gouvernement de droite, majoritairement flamand et c'est ça qu'on voit la FEB, le patronat flamand qui avec le VLD, la NVA, a dit il faut poursuivre la réforme, il faut diminuer l'impôt des sociétés. Parce qu'il y a quand même un petit peu de différence avec le CD&V qui dit maintenant on va à l'impôt des sociétés mais allons aussi avec une taxation sur les plus value, c'est des bandits. Ce qu'ils essaient de faire c'est de tirer pour attendre les prochaines élections.

Vous avez parlé des négociations intersectorielles. Est-ce que vous savez nous en dire plus, comment est-ce que ça fonctionne au niveau de cette réduction du temps de travail ?

Il y a le fait qu'on a défini un taux naturel de 21% pour augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs. Mais la différence qu'il y a maintenant par rapport à avant la modification de la loi de 96 donc la loi sur la compétitivité de l'emploi avec les salaires, c'est que c'était des normes indicatives, ce que je veux dire c'est qu'en fonction des réalités des secteurs ou des entreprises, tu pouvais passer là-dedans. Maintenant tu ne peux plus. Il y a quelques éléments qui permettent de le faire comme par exemple si tu modifies le salaire minimum, si tu crées des embauches, si tu as des participations bénéficiaires, quelques éléments comme ça mais qui ne permettent pas d'aller très loin. Maintenant si tu veux faire de la réduction du temps de travail, tu as les 1,1 qui doivent être respecté. C'est impossible, si déjà avec les 3,3 de la productivité, tu seras encore moins avec le 1,1. Et donc ça il faut vraiment qu'il y aille une décision qui vient au niveau interprofessionnel, pour avoir un accord avec le gouvernement pour dire : on affecte une partie des 14 milliards pour financer la réduction et puis s'il y a eu une convention entre les cadres interprofessionnelles, ils pourront renvoyer aux secteurs et qui après renverront aux entreprises. Mais il doit y avoir une structure avec les conditions qui doivent se trouver dans les accords. Mais autrement tu ne verras jamais la réduction collective du temps de travail, sauf peut-être la réduction d'une demie heure mais ça ça n'a aucun effet sur l'emploi, il faut bien en être conscient. On va donner un jour de congé par exemple en plus mais la personne quand elle prend son jour de congé elle ne sera pas remplacée donc on augmente la productivité des autres. Si on veut vraiment avoir un effet sur l'emploi, il faut que tu ailles dans une réduction comme même assez, plus importante.

Dernière question, comment est-ce qu'on pourrait mettre en place une réduction du temps de travail qui soit viable ?

Le premier principe c'est qu'il faut qu'il y ait un accord avec le gouvernement pour affecter une enveloppe à l'intérieur de ce qui est déjà fait maintenant, pour permettre justement des négociations d'expériences dans les secteurs où il y a le plus d'entreprises. Et là il faut vraiment qu'on ait un appui avec l'état pour qu'il y ait une enveloppe qui soit affectée pour permettre des expériences de réduction collective.

Et une fois que ces expériences sont faites, les analyser et voir si c'est transposable à l'échelle d'un pays ?

Tout à fait.

Très bien, écoutez je vous remercie beaucoup vous avez répondu et anticipé beaucoup de mes questions. Est-ce que vous auriez envie d'ajouter quelque chose que j'aurai pu oublier de traiter ?

Non je pense que j'ai développé assez largement la problématique donc je pense qu'on a bien fait le tour et de toute façon je vous laisse le document comme ça vous avez et si vous avez des questions à poser il n'y a pas de problème.

Très bien, je vous remercie pour votre temps alors, un tout grand merci.

Annexe 5 : Interview Sandra Coenegrachts et Alice Defauw (FEB)

Je vous rencontre donc dans le cadre de mon mémoire qui porte sur la réduction du temps de travail, question que j'ai d'abord envie envisagée en essayant de voir, sur base de l'expérience de Göteborg, je ne sais pas si vous avez eu l'occasion de voir, c'est une expérience qui a eu lieu en Suède dans une maison de repos, ils ont essayé de faire passer le temps de travail de la moitié des infirmières à 30h par semaine avec embauche compensatoire et maintien du salaire. L'expérience c'est terminée sur un constat qui était d'après eux relativement positif hormis le fait que ça a eu un coût, c'est quand même une grosse critique, que ça a eu un coût très important pour la commune qui a dû financer l'expérience donc c'était quelque chose qui était du domaine public. Et donc ma question initiale c'est savoir : est-ce qu'il est possible d'implémenter en Belgique une semaine de travail sur ce modèle-là, donc avec réduction du travail, maintien du salaire et embauche compensatoire. Et donc j'ai analysé cette question du point de vue des acteurs de la concertation sociale et donc de la négociation collective dont font partie les syndicats et les associations d'entrepreneurs que je termine de rencontrer avec justement la FEB aujourd'hui.

Vous avez déjà rencontré les syndicats ?

J'ai déjà rencontré la CSC, la FGTB et la CGSLB et pour les associations d'entrepreneurs, j'ai rencontré l'UCM et l'UWE. Ils m'ont envoyé vers les personnes les plus aptes à en parler, j'ai par exemple rencontré Marc Gobelet, voilà. La question s'est recentrée sur le financement de la réduction du temps de travail : est-ce qu'il y a moyen de financer cette réduction du temps de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire ? La question reste ouverte de mon côté, je ne prends pas parti, c'est pour ça que j'essaie d'avoir une vue d'ensemble au niveau des acteurs de la concertation sociale qu'ils soient pour ou contre la réduction du temps de travail, mon travail ne consiste pas à défendre une réduction du temps de travail mais bien d'avoir un avis le plus nuancé sur l'état de la question actuelle.

La raison pour laquelle vous pensez à introduire cette semaine de 30h, ce sont les objectifs heu... ?

Oui, j'analyse au niveau de l'emploi donc voir justement si c'est quelque chose qui, voir s'il est possible que la réduction du temps de travail puisse être une solution pour l'emploi et pour permettre aux chômeurs d'intégrer le marché du travail car il y aurait une redistribution du

temps de travail. Moi j'aborde ça sur le thème du financement mais pour permettre une entrée au niveau du travail aux demandeurs d'emploi. Donc ça s'est vraiment les thèmes principaux et centraux.

Est-ce que vous avez lu le rapport du conseil central supérieur de l'emploi ? Il date de 2015 et là on parle de ça, il y a des éléments intéressants en tout cas. On parle là aussi du cas de la France et ils disent là aussi que les effets que vous mentionner là-bas, on n'a pas eu les effets désirés au niveau du chômage, une diminution du chômage qui n'a pas eu lieu. En 20 ans le chômage est resté stable donc... Pour les coûts, heu et en plus là aussi il y a eu cette diminution du temps de travail mais finalement il y a eu beaucoup plus d'heures supp et là aussi il y avait un problème parce que ça ne veut pas dire quand tu dis : on va travailler moins, enfin le même travail va être fait alors il va y avoir deux solutions. Les mêmes gens ont plus de travail ou tu embauches plus de gens. Maintenant il y a beaucoup plus de facteurs avec lesquels tu dois tenir compte par exemple ici le fait qu'il y a de moins en moins enfin plutôt une pénurie de plus en plus sérieuse donc ce sera de plus en plus difficile de trouver les bons talents, le personnel puisqu'il y a moins de personnes, c'est aussi plus difficile de garder la sécurité sociale à notre niveau et de garder en tout le niveau de prospérité en général. Donc ça c'est quelque qu'il faut aussi garder en tête. En plus les belges travaillent relativement moins si tu compares au reste de l'Europe, notre durée moyenne de travail est moins élevée que la moyenne, beaucoup moins élevée, ça aussi il faut tenir compte. Il y a plusieurs éléments à prendre en compte. Vous parliez de l'expérience à Göteborg, j'ai lu pas mal de choses sur cette expérience et c'est d'ailleurs sur celle-là que je me suis penchée car il y a plusieurs expériences qui ont été réalisées, et dans l'expérience que vous mentionnez, en fait le résultat était positif pour le bien-être des travailleurs mais par contre assez négatif par rapport au coût et c'est ça que l'état dit, enfin la commune dit : ce n'est pas possible financièrement, viablement ce n'est pas possible de réaliser ça donc on arrête ce projet. C'est pas viable économiquement. Donc ça je pense que c'est quand même important de redire. Il faut faire une différence entre certains projets qui vont fonctionner, qui vont aller et qui vont peut-être être financièrement pour certaines petites entités peut-être mais que globalement ce n'est pas vraiment viable. Mais globalement ce n'est pas viable et il faut quand même faire attention à ça. Ça s'est très important et il faut aussi remarquer que l'expérience a eu lieu dans le secteur public donc on ne peut pas généraliser pour le secteur privé ou à l'ensemble de l'économie. Donc ça je pense qu'il faut faire attention à ce niveau-là et je pense que par exemple, le cas de la France c'est quand même un bon exemple et ils ont vraiment mis en avant cette diminution du temps de travail et finalement ce qui ressort globalement de l'expérience française c'est que c'est un échec. pourquoi? Parce que le coût du travail est élevé. En gros, si on diminue la durée du travail mais qu'on garde le salaire, donc maintien du salaire pour les travailleurs, le coût salaire

donc le salaire horaire est plus élevé en fait et donc pour l'entreprise, pour les employeurs, ça veut dire une augmentation du coût. Donc ça c'est vraiment à prendre en compte. On le disait et le rapport du conseil supérieur pour l'emploi le met aussi en avant : la compétitivité elle ne s'améliore pas. Elle est plombée par cette hausse de coût donc ça il faut faire très attention et un élément sur lequel je veux insister, c'est qu'on dit : ça permet de diminuer le chômage. Je dirais oui et non, on ne veut pas dire oui trop vite parce que ça repose sur un postulat très, une hypothèse de base très simple on va dire un peu, je ne sais pas vraiment le mot mais je vais dire que toutes les personnes sont substituables. Donc si on fait travailler une personne moins, on va prendre un chômeur et le chômeur va pouvoir combler le temps de travail ou avoir un poste supplémentaire. Or ça on le sait dans l'économie ce n'est pas le cas donc on a voulu aussi faire ça avec les prépensions, les systèmes de crédit-temps et tout ça on mettait les gens plus vite en prépension et on se disait que ça allait être comblé par l'emploi des jeunes, enfin par les jeunes et on voit que ça ne se vérifie pas du tout. Donc ici c'est un peu le même style de conclusions un peu vite faite et ça le rapport pour le conseil supérieur de l'emploi le met aussi en avant. On ne peut pas dire que deux individus sont toujours remplaçable et que si une personne travaille moins, son travail sera comblé par une autre personne. Il y a plein d'éléments qui jouent évidemment, les compétences, enfin bon toute une série de choses. Mais ça je pense que les syndicats font trop vite cette hypothèse et je pense que pour nous c'est quand même important. Et ce qu'on perd aussi souvent de vue c'est que, travailler moins dans le cadre de stress burnout et tout ça c'est pas que les gens, travailler moins ça les rendra plus heureux au travail ou quoi que ce soit. Non, le problème est aussi que les gens restent aussi trop longtemps dans des jobs qu'ils n'aiment pas dont ils peuvent n'ont pas les compétences nécessaires et quand on n'a plus de contrôle ou pas de contrôle sur ce qu'on fait ça engendre du stress et les gens sont moins heureux. Donc c'est très très important aussi qu'on se focalise sur le contenu du travail : est-ce que le travail il me plaît, est-ce que je dois moi-même aussi en tant que travailleur faire une formation, est-ce que je dois augmenter mes compétences, est-ce que je suis au bon endroit, c'est une responsabilité des deux côtés, c'est pas seulement pour les employeurs cette responsabilité mais aussi pour les travailleurs. Est-ce qu'ils sont au bon endroit et si tu fais un travail que tu aimes, si tu trouves ton travail challenging, dans ce cas-là travailler une heure de plus ou de moins c'est pas grave, c'est le contenu qui est important. Et donc les gens aussi ils n'osent pas souvent, ne prennent pas assez le risque de changer, ont peur. La formation, il y a obligation de formation dans les entreprises mais on voit dans les chiffres aussi qu'il y a trop peu d'initiatives du côté des travailleurs. Il y a l'obligation d'un côté pour les employeurs de donner des formations mais on voit que la partie du travailleur, là il y a trop peu d'initiatives, ils ne prennent pas cette offre et l'occasion de formation de leur côté. Et ça c'est aussi très important dans ce débat-là. Par rapport à la formation en général, il y a aussi une enquête, je

ne sais plus c'est laquelle, une enquête qui demande à l'ensemble de la population donc pas seulement aux travailleurs mais aussi aux personnes inactives et aux personnes au chômage, les formations qu'ils ont suivies dans les quatre semaines précédant l'enquête, pour voir un peu quel est le degré d'investissement des personnes en général dans leur propre formation, donc ce qu'on appelle un peu la culture de formation au sein des individus mêmes. Et ça on observe qu'en Belgique elle est vraiment très très basse et donc c'est vraiment plus une prise de conscience au sein des individus mêmes où il faut continuer à se former tout au long de la vie et ça c'est quand même aussi important. Et alors pour revenir sur ce qui a été dit, le bien-être au travail ne dépend pas seulement de la durée du travail, du nombre de travail et tout ça, je pense qu'il y a quand même beaucoup de choses à prendre en compte et ça ne dépend même pas que de, le bien-être de la personne ne dépend pas seulement du travail et de sa situation au travail donc ça il faut quand même faire attention et le fait de diminuer la journée de travail de 8h à 6h ne veut pas dire que tout le monde va être, enfin que le bien-être va être accru des individus. Et on contraire, si on fait le même travail en moins de temps, ça va donner du temps.

Mais du coup ça ne permettrait pas l'embauche compensatoire donc ce n'est pas ce qui est recherché. Il faudra effectivement que les travailleurs, s'il y a une réduction du temps de travail, travaillent moins sinon effectivement il y aurait une hausse de la productivité dont les conséquences pour les travailleurs seraient catastrophiques.

Ce qu'il y a c'est que les entreprises ne peuvent pas toujours se permettre d'embaucher des personnes supplémentaires je pense. Donc voilà l'un dans l'autre, on ne peut pas dire que d'office si on diminue le temps de travail on va embaucher d'autres personnes, on va être plus heureux,... On a déjà un coût salarial très élevé, et même si on dit que notre handicap a diminué, on est toujours avec un handicap historique de 9%. Maintenant nos concurrents au Nord, des Pays-Bas, dans leur nouvel accord du gouvernement, ils ont plein de projets pour diminuer les impôts, le coût des salaires, enfin... Si la Belgique veut rester compétitive, elle ne peut pas se permettre d'avoir des coûts horaires, des coûts salariaux encore plus élevés que ce qu'ils sont pour le moment. Parce quand on regarde juste le coût salarial horaire, le graphique bien connu de la commission européenne, on va voir que la Belgique est la première ou la deuxième donc quelque chose de très élevé et donc même avec, enfin le tax shift qui est très positif et tout pour les entreprises, c'est vraiment un élément qui est indispensable, je pense qu'on ne peut pas se permettre d'accroître encore ce coût salarial. Et on sait, on compare souvent avec nos voisins, et finalement, on vit de plus en plus dans un monde globalisé et donc la concurrence vient de partout, la concurrence ne vient plus que du même secteur dans le pays à côté ou bien de tous les autres secteurs et tout le monde. Par exemple si tu vois ce qu'il s'est passé, c'est quelque chose que j'ai appris hier, Amazon apparemment

a acheté HowFood, c'est une chaîne de supermarchés et donc ça a fait chuter les actions des Delhaize, Walmart énormément puis ils ont diminué, Amazon, les coûts des produits de presque 40% et donc, parce qu'ils ont un autre concept. Dans les supermarchés là ils sont concurrencés pas par des concurrents mais par une entreprise complètement différente qui veut de plus en plus de notoriété et qui vit de la publicité qu'il peut faire et donc ça ne les intéresse pas de vendre des produits sous le prix mais tous les autres secteurs là ils regardent et ils disent : « et nous maintenant ? On peut finir, fermer notre boutique ». Donc c'est pour ça que ça vient de plus en plus de partout, la concurrence et augmenter le coût du travail qui est très élevé en Europe en général et particulièrement en Belgique, on a un écart en le salaire net et brut, c'est le plus élevé de tout le monde. Ça paraît une belle histoire mais...

Si je peux résumer ce que vous avez dit, très rapidement, en tout cas pour l'entreprise c'est impossible de financer de nouveaux travailleurs, d'abord parce qu'il n'y a pas forcément les compétences, les travailleurs ne sont pas forcément interchangeables comme vous avez dit, ensuite parce que tout simplement le coût du travail en Belgique est très élevé et donc ça se traduirait en perte de compétitivité tout simplement pour les entreprises.

Si on travaille moins, les salaires de ces personnes augmentent et en plus il faut encore embaucher donc c'est une double augmentation. Je n'ai pas ces chiffres et on n'a pas pu les vérifier mais ça pourrait augmenter les coûts de 21% mais là je ne peux pas vous donner des détails...

Et est-ce que ce ne serait pas justement possible qu'en dehors de l'entreprise l'état intervienne alors justement ? Parce que, du coup je me transforme à chaque fois en avocat du diable pour voir ce que vous pouvez répondre, ce qui est avancé par les personnes qui sont pro réduction du temps de travail c'est que l'état doit intervenir pour injecter de l'argent dans cette réduction du temps de travail, et donc pour permettre aux entreprises d'embaucher pour justement essayer d'avoir un coût qui soit neutre pour l'entreprise, afin d'éviter justement cette perte de compétitivité et comment ils financeraient ça, ils disent que c'est possible de le financer en partie par un double effet, l'effet qu'il paierait moins d'allocations de chômage aux chômeurs qui deviendraient des travailleurs et le fait que leurs recettes fiscales vont augmenter parce que les anciens chômeurs vont devenir des travailleurs. Est-ce que vous pensez que c'est réalisable ou est-ce que vous pensez que c'est quelque chose qui est inenvisageable actuellement en vue de la situation fiscale du pays ?

On n'a déjà pas un budget en équilibre, on n'arrive pas à avoir un budget en équilibre, l'état a beaucoup de mal en Belgique, je viens d'avoir justement, la commission européenne vient de publier les chiffres. Un tableau de bord avec certains indicateurs clés notamment la dette et tout ça par rapport au PIB et tout ça et c'est tout un ensemble d'indicateurs, je pense qu'il y a

10 indicateurs par pays et juste la Belgique se situe très bien sur la plupart des indicateurs sauf ce qui est dette par rapport au PIB et tout ça. Donc là je pense qu'on a quand même un sacré gros problème et moi j'aimerais revenir sur le fait que les personnes, on a déjà du mal aujourd'hui à trouver les bons candidats. Donc si on regarde sur le marché du travail, il y a des pénuries, on peut regarder les chiffres publiés par la commission européenne et ils montrent que le taux de vacance d'emploi, ça veut dire combien d'emplois sont vacants par rapport à 100 emplois qui sont offerts dans l'économie, je ne connais plus les chiffres par cœur mais c'est plus de 3. Et donc on est vraiment le premier pays où on connaît le plus de difficultés à trouver le bon candidat pour justement qu'il y ait correspondance avec l'offre d'emplois. Or on a quand même un nombre de demandeurs d'emplois qui est quand même important, on ne peut pas le nier non plus. Le taux de chômage est quand même conséquent, il diminue donc c'est quand même positif, on voit que l'économie reprend et tout, mais il y a un sacré problème. Donc je pense qu'en soi, donner de l'argent ou quoi que ce soit pour aider les entreprises, ce n'est pas ça qui va permettre de trouver les candidats donc là il y a quand même un réel problème. Et je pense que l'état ne peut pas se permettre d'entre guillemets de financer ce genre de job et, enfin c'est tellement d'éléments qui jouent en même temps qu'on ne peut pas dire, bah oui le chômage va peut-être diminuer à terme et tout mais est-ce que vraiment les allocations de chômage, la diminution des allocations de chômage va vraiment correspondre au coût ? Je pense que ça c'est un peu vite dit et je pense que ça va coûter.

C'est ce qui en ressort de tous les côtés, quelle que soit la personne qui doit mettre l'argent, que ce soit les entreprises, entre guillemets, le gouvernement ou même les travailleurs, parce qu'on peut aussi envisager que ce soit les travailleurs qui puissent accepter une diminution de leur salaire, pas forcément proportionnelle par rapport au temps de travail, je ne sais pas ce que vous en pensez ?

Du côté employeur je pense que ce serait plus faisable ce genre de mesures, donc accepter que les travailleurs qui réduisent leur temps de travail aient une diminution de salaire. Maintenant est-ce que c'est correspondante ou pas, ça bon à voir un peu mais ça ça permettrait plus aux entreprises de survivre et pour revenir juste à votre proposition d'avant, c'est ce qui s'est passé en France. Si je me rappelle bien, quand j'ai lu toutes les informations sur la France, l'état a octroyé des sortes de réductions de cotisations ou quelque chose comme ça donc en soi un peu finançait cette réduction du temps de travail. Moi je l'ai vu dans les chiffres, je les ai peut-être ici, mais vraiment donc le taux de chômage il n'a pas diminué (note : en regardant le graphique, on voit que sur les 10 premières années si mais au final sur 20 ans il est resté identique). Grosso modo c'était au début des années 2000 que ça c'était mis en place et on est toujours au même taux de chômage donc ça n'a pas amené les résultats

escomptés donc le chômage n'a pas diminué, la compétitivité de la France ne s'est pas améliorée, j'ai aussi un graphique qui montre par un bureau d'étude français, je ne sais plus comment il s'appelle, qui montre bien la compétitivité de la France ne va pas mieux, le chômage n'a pas diminué donc en fait la mesure c'est un échec en fait. Donc je ne pense pas que la Belgique ferait mieux que la France personnellement.

Une critique qui est faite à la réduction du temps de travail français c'est qu'elle a été complètement linéaire et donc imposée sans tenir compte des secteurs par exemple. Une des propositions serait de pouvoir l'adapter, mais du coup on sort un peu du cadre du financement pour revenir plutôt sur la réduction du temps de travail, c'est plutôt que de l'imposer linéairement donc dire : on veut que toutes les entreprises passent à 32h à la place de 38h, de dire : on vous laisse discuter de ça entre les secteurs qui sont plus à même de savoir ce qu'il se passe, quelle est la réalité des entreprises pour pouvoir adapter ça de manière la plus efficace.

Mais c'est déjà le cas en Belgique, je pense que la durée moyenne c'est 38h au maximum mais il y a plein de secteurs qui ont déjà eu une réduction du temps de travail, je pense que le secteur de la distribution ils ont une durée de travail de travail de 36h, etc etc. La durée effective moyenne est déjà à 36 virgule quelque chose. Donc ça veut dire qu'en moyenne on travaille déjà moins que ce qui est prévu. La moyenne en Europe c'est 40h et même aux Pays-Bas on peut aller jusqu'à 48h. Ici aussi il y a des exceptions mais la moyenne doit toujours rester au maximum à 38h par semaine.

C'est ça donc actuellement on serait plutôt alors dans le cas d'une réduction du temps de travail sectorielle ou individuelle mais ce serait plutôt en fonction des besoins des entreprises.

Oui mais ils avaient déjà appliqué tout ça, c'est déjà d'application. La manière de répartir la durée du travail a été revue aussi avec l'annualisation du temps de travail, il y a des possibilités de déroger, la moyenne reste 38 mais il y a beaucoup de secteurs qui travaillent déjà moins et qui ont eu des réductions de cotisations sociales mais la plupart des secteurs regrettent déjà de l'avoir fait je pense parce que la concurrence reste.

Il y a donc un problème de concurrence, on ne peut pas se permettre d'augmenter le coût des entreprises ?

Non, il faut encore aller plus loin, il faut encore les diminuer. Parce que maintenant on n'est pas encore là, on est au niveau de nos voisins et on ne parle pas des concurrents qui viennent de plus loin. Donc la compétitivité de la Belgique c'est quand même important, parce qu'elle fait que l'emploi va bien, que la population va bien,... Encore une chose qui est liée, en Belgique on a un système de crédits-temps qui est le plus généreux de toute l'Europe parce que la plupart des pays ne connaissent pas ce système et on a déjà beaucoup de possibilités

de réduire le temps de travail effectif donc au niveau individuel qui est déjà financé par l'état donc tout ça il faut aussi le prendre en compte.

C'est ça, donc maintenant on a plus la possibilité d'avoir une réduction du temps de travail individuelle et vous pensez qu'une collective c'est quelque chose qui n'est pas du tout sain pour l'économie belge ?

En tout cas pas avec maintien des salaires et tout ça, les entreprises qui aimeraient réduire leur temps de travail nous on ne va pas être contre, mais ça ne peut jamais être, ce n'est pas viable économiquement, non seulement pour la compétitivité et les entreprises en tant que telles mais aussi pour la sécurité sociale en Belgique. Je pense que la sécurité sociale elle se porte bien dans la mesure où les travailleurs travaillent suffisamment en pensant que la population vieillit, qu'il y a des besoins à financer, le vieillissement de la population qui entraîne des soins de santé à financer, des pensions à financer et donc tout ça fait que si les travailleurs ne travaillent pas, si les personnes ne travaillent pas suffisamment, alors tout ça est remis en cause. Et je reviens sur le fait que les personnes ne sont pas interchangeables. Sinon je pense que le taux de vacance d'emploi serait de 0%. Puisqu'il y a grosso modo un peu plus de 120 000 offres d'emplois qui restent vacantes et il y a plus que 400 000 demandeurs d'emplois donc si les gens étaient interchangeables,...

On pourrait trouver réponse à toutes ces offres d'emploi ?!

Si c'était aussi simple. Donc...

Et justement alors par rapport à ce problème de compétences, quelles réponses vous pensez pouvoir apporter ? Ce serait une histoire de formation ? Mais vous avez dit que les gens ne se formaient pas assez ?

Il y a plusieurs éléments qui jouent. Je pense que les entreprises doivent vraiment embaucher les gens avec les bonnes compétences pour ce type de travail, déjà ça, tout le monde doit être prêt à apprendre toute la vie, on a un peu la mentalité en Belgique : on paie mon diplôme et voilà, je peux faire tout ça, je pense qu'il y a des statistiques qui disent que le diplôme ne justifie que quelques années, on dit qu'un diplôme ne vaut que 5 ans, grosso modo donc après 5 ans on n'est plus spécialement spécialisé dans la formation qu'on a suivi mais je pense qu'il y a un élément important qui est important et qui est de disposer d'informations au sein des études de l'enseignement général, que ce soit primaire secondaire ou supérieur, il faut plus d'informations sur le marché du travail, qu'est-ce que le marché du travail ? Qu'est-ce que les entreprises recherchent comme profils, quels sont les types d'emplois qui existent et tout ça parce souvent les étudiants n'ont pas assez d'informations, je pense que ça ressort beaucoup d'enquêtes et tout ça et donc on fait des études, on ne sait pas vers quel type d'emplois ça va mener, on aime bien le choix des études donc ça on ne nie pas, il faut quand même avoir de

l'intérêt pour ce que l'on fait mais il faut quand même savoir si ça offre des opportunités d'emplois, quelles sont les opportunités d'emplois ? Donc ce qui serait vraiment intéressant c'est qu'on mette plus en avant les opportunités d'emplois que chaque type d'études offre. Donc si on fait des études qui ont moins de valorisation, moins d'opportunités sur le marché du travail donc fatalement les gens ils ont moins de chances de trouver un emploi et plus de risques d'être au chômage et donc plus de risques, enfin de risques entre guillemets, de devoir se reformer à autre chose, ce que le Forne, Actiris et VDAB font, ils permettent aux gens qui n'ont pas les compétences demandées sur le marché de l'emploi de se reformer justement par rapport à ce qui est recherché. Mais ce serait mieux qu'il y ait plus d'adéquation entre le marché du travail et l'enseignement directement.

Très bien, ça répond à mes questions, vous avez été très claires. Je vais quand même faire un résumé avant de voir si vous avez d'autres choses à rajouter. Donc vous pensez qu'une réduction du temps de travail collective qui exigerait une embauche compensatoire et un maintien du salaire n'est pas possible en Belgique parce que ça coûte trop cher, ça ne peut pas être financé par une entreprise parce que ça sera une perte de compétitivité pour elle parce que les coûts sont multiples. Ça pourrait être financé mais de manière plutôt individuelle alors par les travailleurs mais sous forme par exemple de crédit-temps, ce qui existe déjà maintenant parce que l'entreprise fait son calcul et sait s'y retrouver pour ne pas perdre en compétitivité. Ce serait impossible à priori ou très difficile de la part de l'état qui a déjà trop de mal à s'en sortir actuellement et voilà. Et peut-être même que le mécanisme proposé qui est celui d'un double effet retour ne suffirait pas. Et donc tout ça sous...

C'est quelque chose de prouvé cet effet retour ?

Je ne pense pas en tout ça c'est quelque chose qui est avancé dans la littérature.

Vous pouvez réexpliquer ?

Alors oui l'effet retour c'est justement cette diminution des cotisations de chômage qui permettraient une certaine rentrée financière pour l'état et de l'autre côté une augmentation des recettes fiscales qui serait à nouveau une rentrée financière pour l'état. Donc les partisans de la réduction du temps de travail disent qu'on peut s'appuyer sur cette manne financière-là pour financer en partie la réduction du temps de travail même si l'ONSS devrait quand même payer mais ils peuvent l'alléger à ce niveau-là. Et puis une autre proposition de la FGTB, eux proposent de compenser cette réduction du temps de travail, donc ce coût pour le gouvernement en supprimant le tax shift et en réinvestissant cet argent du tax shift dans la réduction du temps de travail. Et donc ils pensent de cette manière pouvoir créer beaucoup d'emplois et que ça puisse complètement subvenir aux besoins de...

Ce qui est démontré c'est que le tax shift a créé énormément d'emplois, il n'y aurait pas eu autant d'emplois. Donc je pense que les études de la banque nationale le montrent. C'est une institution neutre donc je pense que c'est important. Je voulais juste revenir sur deux éléments que vous avez mentionnés. Juste le crédit-temps n'est pas spécialement financé par le travailleur lui-même, le crédit-temps, peu importe la forme qu'on prend, l'employeur continue de payer une certaine partie du salaire, tout dépend de ce que l'on prend, si on prend un crédit-temps par exemple 4/5 ou si on prend un temps plein, il faut que je vérifie mais un 4/5 ème c'est l'employeur qui continue à payer une partie du salaire et le reste c'est une compensation via l'ONEM. Et l'ONEM, c'est qui ? C'est l'état. Et l'état, juste pour rappel par exemple la sécurité sociale, les cotisations c'est en grande partie les cotisations des employeurs et des travailleurs qui permettent de financer la sécu. Donc en gros, c'est $\frac{3}{4}$ des recettes de la sécurité sociales qui dépendent des cotisations. Donc ce n'est pas vraiment en soit juste le travailleur qui finance, c'est quand même l'état. Donc là attention de ne pas trop vite faire de déductions et alors quand on dit, on a juste voulu dire que c'est au niveau individuel qu'on peut regarder la réduction du temps de travail mais ce n'est pas réellement l'individu qui finance, là il faut faire attention et alors juste en général du côté patronal, on n'est pas contre le fait que si une mesure permet de créer de l'emploi, cela va diminuer les allocations de chômage et donc les dépenses et cela va augmenter les recettes via les cotisations et tout ça, cela on n'est pas contre mais donc ça veut dire juste qu'on a moins de dépenses. On a moins de dépenses mais je veux dire c'est moins par rapport à ce qu'on aurait eu, C'est pas comme si on avait eu des recettes spécialement en fait. Il faut faire attention aussi aux déductions, c'est juste qu'on perd un petit peu moins. Maintenant est-ce que ce type de mesure va vraiment diminuer le chômage, moi j'en doute mais je vous l'ai déjà dit mais les personnes ne sont pas substituables et je pense que c'est vraiment important de se rappeler ça, parce que je pense que les syndicats pensent trop que chaque personne peut se placer d'une entreprise, peut aller d'une entreprise à une autre et qu'un chômeur peut venir combler une personne qui va partir en prépension hop un chômeur va prendre sa place. Ça se vérifie très très peu dans les faits, on avait dit quand on a mis en place le crédit-temps et toutes ces mesures, parce qu'on a dit en Belgique que l'emploi des travailleurs âgés est très faible, il était très très faible au départ, maintenant il s'améliore mais on est encore loin des 50% du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans ce qui est très très faible, 50% c'est l'objectif européen et on est à 45% grosso modo et on a dit, on a voulu mettre en place cette politique où on fait partir les gens plus tôt en prépension, en retraite anticipée et des choses comme ça et ça va permettre aux jeunes de trouver des place or on a vu que ce ,n'était pas la bonne mesure et donc maintenant on essaie de garder tout le monde plus longtemps. Donc moi je trouve que ça rejoint un peu cette notion de réduction du temps de travail, on va combler ces petits trous avec d'autres personnes je préfère ne pas trop faire vite ce lien. Donc voilà.

Et bien écoutez, ça répond de manière assez claire à mes questions. J'ai juste une question comme on est rentré très vite dans le sujet, une question plus pour resituer l'interview et vous situer vous aussi, est-ce que vous pourriez rapidement vous présenter comme ça c'est plus ordonné dans mon interview et je peux bien situer le débat, juste en gros et votre rôle au sein de la FEB.

Et sur la FEB vous savez assez ? Parce que nous ne regroupons pas des entreprises mais les secteurs et quelques grandes entreprises. Voilà moi je fais partie du centre de compétences travail, emploi et sécurité sociale. Je m'occupe de la flexibilité au travail, donc aussi durée du travail, la digitalisation, économie collaborative, de partage, privacy, parce que c'est aussi la digitalisation parce que c'est un peu ça aussi. Voilà. Mon nom, Sandra Coenegracht, voilà une carte de visite.

Moi c'est Alice Defaut, je travaille au même centre de compétences que Sandra et moi je suis économiste, principalement dans le service c'est des juristes moi je suis économiste de formation, aussi de l'ucl mais au niveau économie et ici à la FEB j'étudie principalement les chiffres qui concernent le marché du travail et la sécurité sociale. Je suis assez bien spécialisée au niveau de la sécurité sociale parce que je suis des discussions au niveau des comités de gestion, de la gestion globale des salariés donc le financement global de la sécurité sociale donc c'est pour ça que je trouvais important de vous préciser. Sinon je suis un peu tous les chiffres sur l'emploi mais ça peut aller de l'emploi des jeunes aux travailleurs âgés, la maladie, l'invalidité, enfin autant de thèmes qui concernent le marché du travail. Donc si jamais je peux fournir d'autres éléments je serai ravie.

Et nous négocions aussi au CNT tous ces thèmes.

Très bien merci.

Il y a encore une chose qu'on n'a pas abordé et je voudrais juste très rapidement l'aborder c'est la question de l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Parce que toutes les formes de réductions du temps de travail comme le crédit-temps et tout ça ça pose aussi des problèmes dans la gestion du travail dans l'entreprise même. Du côté de l'entreprise même parce que c'est plus difficile, surtout quand on travaille en équipe, de régler cette organisation de travail d'un côté et de l'autre côté, tout le monde qui prend une réduction du temps de travail charge de l'autre côté ses collègues. Donc là aussi ça c'est une question qu'il ne faut pas perdre de vue. On parle d'une réduction collective bien sûr mais c'est une question d'organisation du travail, aussi même quand on fait une réduction du tout. Ça va devenir encore plus difficile d'organiser tout ça.

Très bien, je ne sais pas si vous avez envie de rajouter encore quelque chose par rapport à ce qui a été dit ou si ça vous semble suffisant ?

J'avais juste une question de savoir comment nos interventions vont être reprises ?

Alors ça se trouvera dans ma partie empirique ? Est-ce que ça vous dérange si je mentionne vos noms ? Je parlerai de toute manière de la FEB et ça ne sortira pas du cadre du mémoire.

Pas de soucis vous pouvez mentionner les noms.

N'oubliez pas de regarder le rapport du conseil supérieur pour l'emploi parce que ça c'est une source objective qui est paritairement géré mais c'est quand même une approche plus économique moins idéaliste mais plus chiffrée. Si vous voulez je peux vous envoyer le lien, c'est le rapport annuel, ils font un rapport chaque année. Et je pense qu'on serait quand même intéressée de pouvoir voir le mémoire.

Pas de soucis, vous l'aurez dans le courant du mois de janvier.

Annexe 6 : Matthieu Dewèvre (UCM)

Bonjour et merci de m'accueillir. Je vais tout d'abord vous proposer l'anonymat, de toute manière sachez bien que ça restera dans le cadre du mémoire. Si vous préférez ça peut tout à fait rester confidentiel.

Non, non non non pas de problème.

Je mentionnerai dans tous les cas l'UCM...

Bien entendu.

...mais si vous préférez ne pas être cité...

Pas du tout, pas de soucis.

Je vous remercie encore une fois pour le temps que vous m'accordez. Je vais d'abord vous présenter brièvement la manière dont va se dérouler l'interview puis vous faire une présentation de mon mémoire, de la question de recherche puis on passera aux questions. On commencera d'abord par une présentation rapide de vous, de votre parcours et de votre poste ici, en lien avec cette question de la réduction du temps de travail pour ensuite passer sur la question de la réduction du temps de travail avec une question très générale d'abord et puis ensuite on passera comme je vous l'ai dit sur le financement du processus de réduction du temps de travail. On terminera si on a le temps en passant rapidement sur l'expérience de Göteborg qui a eu lieu dans une maison de retraite. Je vais vous expliquer ça tout de suite parce qu'il s'agit de cette expérience qui est à la base de mon mémoire. Donc j'ai vu qu'il y a avait une expérience qui a eu lieu dans une maison de retraite il y a peu et qui s'est terminée, je ne sais pas si vous la connaissez en fait ?

Oui oui j'en ai entendu parler tout à fait. Elle ne s'est pas terminée de façon optimale ?

Voilà c'était justement ça le problème c'est que ça avait coûté très cher à la commune entre autre et donc ma question de recherche initiale était celle-là, est-ce qu'il est possible en Belgique d'implémenter une semaine de travail de 30 heures ? Après avoir fait plusieurs entretiens et surtout des recherches littéraires, je me suis rendu compte qu'un des plus gros problèmes de la réduction du temps de travail qui était souvent soulevé, c'était la question du financement et donc nous avons décidé de nous concentrer sur cette question-là et donc une question qui est : est-ce qu'il est possible financièrement de mettre en place une réduction du temps de travail en Belgique ? Et qui permet une embauche compensatoire ?

C'est ça et nous c'est sur cette question du financement qu'on bloque c'est-à-dire qu'il y a d'une part cette question du maintien du salaire horaire et d'autre part la question de l'embauche compensatoire, c'est un peu la double peine pour nous, enfin on y reviendra.

Et bien c'est parfait alors. Avant de rentrer dans le vif du sujet, est-ce que vous pourriez vous présenter brièvement et nous donner un aperçu de votre parcours professionnel ?

Alors mon nom est Matthieu Dewèvre avec 2 « t » et c'est Dewèvre et pas deWever, c'est... comme je travaille beaucoup avec des néerlandophones, ils font souvent l'erreur et donc voilà. Je suis juriste de formation, de l'UCL d'ailleurs, pour les licences en tout cas et j'ai toujours travaillé à l'UCM d'abord au secrétariat social comme conseiller juridique et puis maintenant au mouvement syndical, « syndicat » entre guillemets évidemment, la notion devant être bien comprise puisque nous représentons les indépendants et les chefs de PME. Mon volet est de m'occuper essentiellement d'affaires sociales, c'est-à-dire travail, sécurité sociale, bien être au travail et également la fraude sociale. Et je passe une bonne partie de mon temps à représenter nos membres, indépendants et chefs de PME, j'insiste sur ces deux volets puisqu'il y a le volet indépendant mais aussi le volet chef de PME c'est-à-dire les petits employeurs, ce sont deux choses très différentes qui méritent qu'on s'y attache. Je les représente donc singulièrement dans les organes de la concertation sociale au niveau des groupes intersectoriels, c'est-à-dire conseil du travail, comité national des pensions, conseil central de l'économie et j'assiste le président de l'UCM qui siège au groupe des dix. Et donc voilà. Je ne fais pas ça tout seul bien évidemment, il y a d'autres collaborateurs qui s'occupent aussi de concertation sociale au comité national des pensions par exemple c'est plutôt mon collègue qui va siéger bien que je l'accompagne également enfin bon, tout ça c'est vraiment la cuisine interne, en gros on est présent partout où il y a de la concertation sociale et moi bah oui je m'occupe de l'échelon intersectoriel et donc de politique fédérale et donc notamment la question de la réduction collective du temps de travail qui a fait l'objet de propositions au niveau syndical mais également au niveau politique, vous avez vu qu'écolo se...

Oui oui tout à fait

J'ai eu d'ailleurs l'occasion de dire au groupe écolo tout le mal que je pensais de leurs propositions. Voilà comme ça vous voyez un petit peu déjà, je me permets de colorer petit à petit notre positionnement qui s'annonce de plus en plus négatif sur ces questions mais bon.

Pas de soucis, le but de mon mémoire n'est pas de vendre la réduction du temps de travail mais bien d'avoir un avis aussi objectif que possible. Très bien passons justement sur la question de réduction du temps de travail. Est-ce que vous pouvez commencer par me donner une définition, une explication pour vous de la réduction du temps de travail ?

Pour nous, la réduction du temps de travail en tant que telle n'est pas un souci. Le problème c'est qu'elle est vendue actuellement au niveau politique et syndical d'abord comme une réduction collective du temps de travail, c'est-à-dire qui s'imposerait à tous, s'imposerait donc c'est-à-dire obligatoire et en plus systématiquement avec une embauche compensatoire. Et là évidemment, ça nous pose problème. Ça nous pose problème d'abord parce qu'au niveau global, au niveau théorique, une réduction pour nous collective du temps de travail repose sur un biais intellectuel qui est double et qui consiste à dire que de un, le marché du travail est un gâteau qui ne bouge jamais et qu'il suffit de partager le gâteau bizarrement pour qu'automatiquement par une intervention que dieu sait quelle force tous ceux qui ne travaillaient pas soient remis au travail, ça c'est le premier biais. Et le deuxième biais, c'est de se dire que les travailleurs sont interchangeables. C'est de l'idée de se dire qu'on puisse dans une entreprise diminuer le temps de travail de tous ceux qui sont au travail et que mécaniquement là encore, tous ceux qui ne sont pas au travail vont rentrer dans les cases sans aucun problème, comme si tout le monde avait les mêmes compétences, comme si tout le monde avait les mêmes envies, comme si tout le monde avait les mêmes prétentions professionnelles, tout cela nous semble-t-il ne tient pas debout. Et il y a une autre chose, ça c'est disons sur le plan théorique pour nous, c'est pour ça qu'on condamne la réduction collective du temps de travail et puis il y a une deuxième chose, c'est que pour nous singulièrement, représentants de PME, une réduction collective du temps de travail serait quelque chose de très grave et de très néfaste pour les PME parce que très concrètement autant une grande entreprise à éventuellement, éventuellement souligné trois fois, la possibilité de mettre en place une réduction collective du temps de travail parce que par exemple on a 50 secrétaires, on réduit le temps de travail de nos 50 secrétaires et ça fait de la place pour 4 temps pleins et on peut engager 4 temps pleins pour être aussi secrétaire dans le nouveau régime de travail ainsi diminué. Dans une entreprise qui a 5 personnes où les 5 personnes font des choses complètement différentes, si on réduit collectivement le temps de travail de ces 5 personnes. Mettons qu'on réduit à un cinquième, c'est ça qui est pour le moment dans l'air du temps, on passerait de 38 à 32. He bien, alors on réduit le temps de travail de 5 personnes d'un cinquième et du coup voilà tout va très bien, on a trouvé un temps

plein. Sauf que ce temps plein, ou bien la personne embauchée va devoir faire 5 choses différentes, hyper flexible et donc on ne trouvera jamais la perle rare ou bien on va engager 5 personnes pour un cinquième temps. Et ça ça veut dire quoi ? Ça veut dire qu'au fond on va très fortement émietter le temps de travail et ça veut dire qu'on va demander aux demandeurs d'emplois d'être ultra-ultra flexibles. Et au fond ça va exercer sur eux une pression très difficile. Ou bien, troisième solution, si l'embauche compensatoire est obligatoire, on va embaucher une cinquième personne qui va faire une cinquième chose. S'il y a une personne qui fait une sixième chose, différente des autres et on va demander aux autres personnes de faire ce qu'elles faisaient en 5 jours en 4. Pour nous ça reste les trois seules façons de voir les choses en tout cas dans une PME et il n'y en a pas une seule de ces trois qui nous paraît être une bonne solution et c'est pour ça que nous sommes opposés à cette idée de réduction collective du temps de travail obligatoire avec embauche compensatoire parce que voilà, il y a un obstacle théorique important, il y a un obstacle organisationnel important et puis on voyait venir évidemment un obstacle financier important, sur les salaires, il y a une augmentation sur les salaires, si l'embauche compensatoire est obligatoire, ça va être nécessairement une charge en plus sur le plan financier mais aussi sur le plan organisationnel pour l'employeur et puis, si le salaire mensuel ne bouge pas et donc que le salaire horaire évolue et donc que les charges vont mathématiquement augmenter.

Et du coup est-ce que vous pensez qu'une réduction du temps de travail pourrait plutôt être ciblée sur une entreprise ?

Sur une seule entreprise ?

Oui.

Moi personnellement je n'ai pas de souci particulier à ce qu'une entreprise décide, en collaboration avec ses travailleurs, de réduire le temps de travail. Moi je n'ai rien à dire à une entreprise qui souhaite le faire. Si elle souhaite le faire, elle peut le faire et d'ailleurs il existe déjà actuellement des réductions de cotisations ONSS pour les entreprises qui passent à la semaine de 4 jours, vous avez entendu parler de ça ? Bon donc il y a un mécanisme qui existe. Il n'est pas parfait parce qu'il est temporaire mais il y a quelque chose et si une entreprise veut y participer, pas de soucis, qu'elle le fasse si elle estime que son organisation passe mieux en 4 jours que 5 ou en 32h plutôt qu'en 38, je ne vais pas m'insurger contre ça. L'idée par contre que ça devienne collectif et obligatoire, là c'est beaucoup plus embêtant.

Et est-ce que vous pensez qu'une réduction du temps de travail qui serait ciblée sur une entreprise, nous venons de voir que c'est possible qu'elle le fasse, pourrait créer de l'emploi alors ? Ou alors est-ce que vous pensez que ce n'est pas une bonne mesure pour créer de

l'emploi ? Est-ce qu'il y aurait une embauche compensatoire ou est-ce que ça se ressentirait sur la productivité des travailleurs qui devrait augmenter d'office ?

Alors je n'ai pas de réponse objective à donner. Mon sentiment c'est que non, il n'y aura pas de création significative d'emplois. Une entreprise ne passe pas à 4 jours par semaine pour créer de l'emploi, elle passe à 4 jours par semaine parce que ces rapports avec ses travailleurs le demandent et qu'elle estime que sa productivité sera meilleure et si tout cela amène à un besoin supplémentaire d'emplois, il est évident que cette entreprise créera un emploi. Mais il n'y a pas là-dedans de mécaniques parce qu'une entreprise qui déciderait unilatéralement de réduire son temps de travail ne le ferait pas dans l'objectif de créer de l'emploi, elle le ferait dans l'objectif pérenniser sa structure actuelle d'emploi, ou financière ou de bien-être au travail mais les entreprises ont pour objectif de créer de l'emploi mais ce n'est jamais qu'un objectif secondaire. Elles ont pour objectif de générer de l'activité, générer de la richesse et si tout cela demande de générer de l'emploi et bien bien évidemment les entreprises vont créer de l'emploi mais non, je ne crois pas qu'il y ait un mouvement automatique de création d'emplois.

Très bien, abordons maintenant le financement. Vous avez cité ça comme une des causes qui pourraient être une critique de la réduction du temps de travail. Est-ce que vous pouvez développer un peu plus cette question du financement ?

C'est les deux volets dont je vous parlais tout à l'heure. L'idée de dire : on augmente collectivement le temps de travail de façon obligatoire avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire, ça veut dire qu'il y a une double augmentation de charges pour l'employeur. D'abord parce qu'il va voir le salaire horaire de ses travailleurs augmenter, de ces travailleurs qui sont déjà là et ensuite parce que l'embauche compensatoire obligatoire va obligatoirement générer des coûts supplémentaires. Dans les deux cas il y a une double augmentation des charges pour les employeurs.

Justement, j'ai deux remarques à faire par rapport à ça. Vous avez dit qu'il y a une double augmentation des charges, est-ce que vous pensez que ça ne pourrait pas être compensé par le fait que l'état va recevoir plus de recettes fiscales et va dépenser moins d'allocations de chômage du fait que ces personnes sont au travail ? Je vous présente ici la théorie des partisans de la réduction du temps de travail. Il s'agit de l'effet retour pour l'état. Est-ce que vous pensez que ça ne pourrait pas être suffisant pour financer tout ça ?

C'est-à-dire qu'honnêtement je ne le pense pas parce que tout simplement en réalité, l'emploi ne se décrète pas. L'emploi il faut le créer, pour créer de l'emploi il faut des entreprises et il ne suffit pas de dire aux entreprises, maintenant vous devez embaucher pour qu'elles le fassent. Si on réduit le temps de travail et qu'on leur impose l'embauche, même si elles se

présentent sur le marché du travail en demandant du travail supplémentaire, rien ne dit qu'elles vont le trouver, je le disais les travailleurs ne sont pas interchangeables. On ne peut pas dire : hé bien voilà, on va baisser le temps de travail de façon généralisée et obligatoire et tout ça va créer un appel d'air qui est décidément un terme à la mode maintenant, pour d'autres raisons peu importe, mais cet appel d'air ne se créera pas parce qu'il amène l'embauche c'est la compétence. Et la compétence elle est là ou elle n'est pas là. Et aujourd'hui on voit par exemple qu'il y a des très nombreux emplois en pénurie, en région wallonne, en région de Bruxelles capitale, aussi en Flandre même si la situation flamande est très différente, c'est-à-dire des emplois qui sont là, il y a des postes ouverts, il y a des gens qui sont prêts à embaucher des bouchers, des infirmières, etc mais qui ne trouvent pas. Et si on diminue le temps de travail dans ces postes-là, ça ne veut pas dire que ça va générer de la création d'emplois, en tout pas de façon automatique. Ça je ne crois pas à cette théorie.

Et du coup il y aurait un problème de compétences aussi sur le marché du travail dans tous les cas ? Même si hypothétiquement ça pourrait être finançable et ça pourrait fonctionner, il manquerait quand même des compétences sur le marché du travail pour remplir les postes créés par cette réduction du temps de travail ?

C'est évident. Et c'est évident pour la raison simple que ce gap de compétences existe. Il existe déjà maintenant. Je veux dire, l'emploi en pénurie ça existe. Bah oui, si on reprend l'exemple flamand, ils ont en gros 200 000 postes ouverts qui n'attendent qu'à trouver preneurs et bah ils ne trouvent pas parce qu'il y a un souci de compétences. Nous on est très actif dans tout ce qui est en formation en alternance, dans tout ce qui est l'apprentissage, l'UCM est évidemment un fervent défenseur de tout ce qui est la question de l'apprentissage et oui, si on peut augmenter l'alternance, l'apprentissage, tout ça nous sommes évidemment favorables à cela. Mais ces deux questions sont au fond assez indépendantes de la réduction collective du temps de travail, simplement une réduction collective du temps de travail augmentera la pression sur en fait les demandeurs d'emplois à qui on demandera de développer des compétences de façon immédiate parce que réduction collective du temps de travail, on leur dira : maintenant il y a des postes ouverts alors hé bah on va pouvoir diminuer le chômage ou en tout cas on va pouvoir augmenter les contrôles de leur disponibilité parce que vous devez trouver un travail, il y a des postes libres, on a diminué le temps de travail pour ça. En fait la pression augmentera plutôt sur les demandeurs d'emplois. Et comme je le disais, singulièrement dans les PME. Or nous sommes un pays de PME, 85% des entreprises ont moins de 20 travailleurs. Ça veut dire que les postes qui vont se libérer, l'espace qui va se libérer, ce ne sera pas des centaines de milliers de temps pleins qu'il suffira de remplir par qui une secrétaire, qui un comptable, non ce sera des centaines de milliers de temps très partiels et on demandera aux gens d'être deux heures par semaine secrétaire, trois heures par

semaine comptable, juriste, économiste, que sais-je ? Donc oui, la question de la compétence d'abord, ce gap entre compétences et emplois il existe déjà maintenant, on le souligne assez fortement mais effectivement pour nous, une réduction collective du temps de travail est plutôt de nature à augmenter la pression sur les demandeurs d'emploi puisque la demande de compétences elle continuera à exister mais ce sera avec plus de pression enfin voilà.

Et est-ce que vous pensez alors qu'il y aurait un mécanisme alternatif à la réduction du temps de travail pour justement créer de l'emploi en Belgique ? Parce que c'est un des objectifs principal de la réduction du temps de travail, c'est créer de l'emploi et est-ce qu'il y aurait d'autres propositions ?

Alors l'objectif principal de la réduction collective du temps de travail, il est double, c'est d'abord comme vous le dites de créer de l'emploi et dans un deuxième temps d'améliorer le bien-être au travail des travailleurs. Bon, pour la question d'améliorer le bien-être au travail des travailleurs, je suis relativement sceptique dans la mesure où il est prouvé par exemple que les travailleurs en dehors de leur temps de travail peuvent, ils le font d'ailleurs dans beaucoup de cas, continuent à travailler et consulter leurs mails par exemple et donc qu'on leur dise qu'au fond ils ne doivent être que 32h au bureau plutôt que 38, si c'est pour leur mettre encore plus la pression pendant 32h de sorte que tout le monde déborde, ça ne me paraît pas, enfin je veux dire, borner le débat à une question de temps de travail ou borner la question du bien-être des travailleurs à une question de temps de travail, ça nous paraît un non-sens et d'ailleurs on déborde du débat réduction collective du temps de travail mais on parle aussi beaucoup d'un droit à la déconnexion par exemple, pour nous ce n'est pas une bonne idée parce que c'est vraiment borner le débat à une question de temps de travail et pour nous c'est réduire le débat. Deuxième question, créer de l'emploi comme je le disais la réduction collective du temps de travail n'est pas de nature à créer de l'emploi et certainement pas de façon automatique, un mécanisme qui créerait de l'emploi c'est-à-dire que si j'avais une solution miracle pour créer de l'emploi je vous la donnerais avec un immense plaisir. Pour nous c'est plutôt une combinaison de choses. Un travail sur les charges des employeurs, un travail sur la flexibilité du temps de travail bien sûr mais aussi des carrières. Aujourd'hui on sort trop tôt du marché de l'emploi. On a un grand débat sur les pensions, pour nous il faut décroquer la carrière et la pension et aussi au début de la carrière, l'entrée sur le marché du travail, on se rend compte je le disais qu'il y a un gap au niveau de compétences et que donc, oui si on pouvait favoriser l'apprentissage, c'est-à-dire une façon de décroquer l'entrée sur le marché du travail en permettant à des gens d'apprendre le travail en entreprise et en favorisant cette filière, qui existe mais qu'il faut favoriser autant qu'on le peut, pour nous se sont trois choses qui sont de natures à améliorer le taux d'emploi et à faire en sorte que les travailleurs puissent travailler et qu'il puisse y avoir plus de travailleurs et de personnes au

travail et puis que le travail puisse être réalisé de façon plus agréable. C'est vrai qu'aujourd'hui on est un peu renfermé dans la question du temps de travail qu'il faudrait pouvoir flexibiliser la situation.

Donc le débat porte plutôt que sur la réduction du temps de travail porterait plutôt sur le temps de travail tout court ?

Sur la question de la flexibilité oui. Et d'ailleurs dans certaines entreprises, aujourd'hui par exemple à Auto 5, on entend qu'Auto 5 applique une réduction collective du temps de travail. Ce n'est au fond pas tout à fait vrai, Auto 5 applique une annualisation du temps de travail, c'est-à-dire qu'il y a certaines semaines on travaille un peu moins, certaines semaines on travaille un peu plus. Cette annualisation du temps de travail, c'est ce qu'a permis la loi de Chris Peeters et qui permet voilà de dire que sur un an, la moyenne annuelle c'est 38 donc ça reste 38, on a entendu tout et n'importe quoi au début de l'année 2017 sur le retour à la semaine de 45h et la fin de tous les acquis sociaux et le retour à une sorte d'esclavage moderne, bon je laisse à ceux qui les ont tenus la paternité de ces propos, la loi elle est là et la loi dit : c'est 38h en moyenne annuelle et bien voilà on peut aujourd'hui dans tous les secteurs et de façon simplifiée introduire une flexibilisation du temps de travail. Celle qu'ils ont fait chez Auto 5, les syndicats sont contents, les employeurs sont contents, la productivité augmente donc voilà pour nous c'est plutôt par des solutions de ce type qu'il faut passer donc tout d'abord faire confiance aux entreprises donc pas un système complètement homogène imposé obligatoire et puis plutôt plus de flexibilité plutôt que d'émettre une norme qui dit : bien voilà 38 vous êtes malheureux, 32 vous êtes heureux.

Du coup ce serait quelque chose qui serait plutôt négocié au niveau des secteurs et des entreprises.

Voilà, ça de toute façon pour nous en terme de temps de travail bien sûr qu'il faut un cadre sectoriel. Les grandes règles, celles qui disent combien de temps on travaille par semaine et tout ça, oui tout cela doit rester intersectoriel mais sinon c'est plutôt au niveau des secteurs et des entreprises que l'organisation du temps de travail doit pouvoir se faire.

J'avais une autre question parce que vous avez parlé du maintien du salaire. Vous pensez que c'est impossible, parce que j'avais émis l'hypothèse de dire que peut-être certains travailleurs seraient prêts à abandonner une partie de leur salaire en compensation d'une réduction du temps de travail. Est-ce que vous pensez que c'est un moyen ou que ce n'est pas envisageable ?

C'est-à-dire est-ce que certains travailleurs seraient prêts, pour avoir du temps en plus sacrifier une partie de leur salaire,...

Pas nécessairement de manière proportionnelle

Pas nécessairement de manière proportionnelle, c'est vraisemblable, c'est possible mais ça existe.

Et donc ce serait beaucoup plus ciblé à l'individu alors ?

Moi je suis à temps plein. Si demain j'ai envie de travailler à 4/5^{ème}, je vais trouver mon employeur, je lui dit voilà, 38 au minimum c'est beaucoup trop pour moi, moi c'est 30, ou 25 ou 19 peu importe d'ailleurs. Et bien on fait un amendement au contrat de travail, on signe et voilà terminé donc je suis un travailleur à temps partiel et tout va très bien. Si je veux que ce soit temporaire, il y a des mécanismes de crédits-temps qui existent. Bon maintenant les mécanismes de crédits-temps sans motif n'existent plus mais il y a des crédits temps motivés qui peuvent exister et ça aussi ça permet de faire les choses donc de façon individuelle, c'est ce que je disais, nous la réduction du temps de travail elle nous pose problème dans la mesure où elle est imposée et où elle est collective. Si c'est individuelle et qu'en plus elle est concertée, il ne s'agit pas de dire moi j'arrive et je vous impose la vision du travail, c'est contre toute notre conception de la vision des choses mais si on se concerte, si on dit : hé bien voilà, moi le temps de travail que je veux faire c'est ça, le temps de travail qui vous êtes disposés à m'offrir c'est ça et on trouve une correspondance, tout va très bien, ça ça ne pose pas de soucis particuliers. Est-ce que ça créerait une mécanique de grande ampleur de gens qui diminueraient leur temps de travail, objectivement ça m'étonnerait parce que d'abord et en tout, la chose est possible en ce moment, actuellement. Vous êtes à temps plein, vous estimez que c'est trop vous voulez diminuer votre temps de travail, rien mais rien ne vous en empêche et si vous voulez le faire de façon temporaire pour voir un peu comment ça va, vous pouvez prendre un crédit-temps, un congé parental, il y a différentes formules qui existent. Donc des choses existent déjà qui permettent individuellement de diminuer le temps de travail, elles génèrent bien évidemment des coûts parce qu'il y a des allocations de l'ONEM pour la plupart de ces crédits-temps, pas toujours la même valeur mais enfin, souvent le travailleur s'y retrouve, mais manifestement on voit que ça ne crée pas de vagues importantes.

Peut-être qu'au final les travailleurs ne sont pas forcément demandeurs d'une réduction du temps de travail, est-ce que vous pensez que les travailleurs sont demandeurs de cette réduction du temps de travail ?

Heu c'est-à-dire individuellement, moi je suis travailleur, vous vous en doutez je suis salarié ici moi si on me dit : demain tu fais 4/5^{ème} et tu auras le même salaire, globalement je n'y suis pas tout à fait opposé. Mais c'est justement sur cette question du même salaire et donc salaire horaire augmenté donc augmentations de charges et on y revient mais oui, je suppose qu'individuellement sans être véritablement demandeurs si on le propose c'est un peu dur de refuser. Parce que de toute façon, même si vous voulez travailler en dehors pour votre patron,

votre patron n'est pas supposé vous en empêcher, en tout cas si on ne tient pas compte de cette histoire de droit à la déconnexion que j'ai critiqué tout à l'heure. Une demande, je ne suis pas sûr que cette demande existe du côté des travailleurs, elle existe du côté des syndicats, moi je n'ai pas de retours de base des travailleurs sur le fait qu'il y ait une large demande de réduction collective du temps de travail. Mais on peut imaginer assez facilement que si on le propose avec maintien du salaire, peu vont le refuser. Mais je, de demande je ne vois pas vraiment. Certains politiques et syndicalistes essaient de faire vivre le débat dans les organes de la concertation sociale, je n'ai pas l'impression de voir beaucoup de relais dans la société civile qui exprimerait une demande de réduction collective du temps de travail. Donc non, je ne sais pas si une telle demande existe. Elle existe du côté des organisations, mais voilà, je vois dans la réduction collective du temps de travail une façon de faire comme on a toujours fait, c'est-à-dire en gros depuis le début du salariat au 19^{ème} on a établi une durée du travail et un salaire et puis les gains de productivité augmentant, les travailleurs ont voulu récupérer une partie en gagnant du temps de travail et on continue sur cette lancée, les gains de productivité augmentent et on demande une réduction du temps de travail. Sauf qu'aujourd'hui les gains de productivité sont plus tout à fait les mêmes et ensuite la situation des travailleurs n'est plus exactement la même, je veux dire pour beaucoup de travailleurs, c'est d'ailleurs évidemment une excellente chose, le bien-être au travail existe, la Belgique se classe très haut et très bien dans les enquêtes européennes en termes de bien-être au travail donc les travailleurs ne sont plus en tout cas pour la grande majorité d'entre eux, malheureux au travail, en réalité il en résulterait une demande de diminuer le temps de travail. Ca reste un principe de certains qui fonctionne sur un principe à mon sens un peu dépassée et qui consiste à dire, dès qu'il y a des gains de productivité, ça doit se compenser en réduction du temps de travail.

C'est ça, donc si je peux faire un résumé de ce que vous avez dit, vous vous positionnez contre une réduction collective du temps de travail qui serait imposée parce que ce n'est pas possible pour la question du financement, pour la question des compétences sur le marché de l'emploi et pour l'organisation des entreprises, d'autant plus que vous représentez les PME qui sont composées de moins de 20 personnes donc de peu d'employés qui sont difficilement interchangeables, par contre c'est évidemment possible et c'est déjà le cas maintenant d'avoir des réductions du temps de travail qui sont individuelles et négociées alors par les différents partis prenants que sont du coup les travailleurs et les entreprises.

C'est ça.

Très bien. Ca correspond bien à mes questions, puisqu'on a abordé le financement. Très bien, parce qu'il y a des réductions de cotisations qui ont eu lieu, vous ne pensez pas que l'état pourrait utiliser ces réductions de cotisations du temps de travail comme...

Oui, c'était la demande de la FGTB il y a deux ans. En fait, c'était assez incroyable. L'idée c'était de dire qu'on a fait un tax shift pour diminuer les charges sur le travail et donc, bah voilà on l'a fait et donc il y a des centaines de milliers d'emplois qui sont créés. Et donc manifestement la mécanique fonctionne. L'idée c'était de dire : cet argent qui a été dépensé, en fait on va le redépenser pour financer une réduction collective du temps de travail. Sauf que voilà, l'argent a été dépensé dans le tax shift, il a été dépensé pour baisser les charges donc on ne peut pas dépenser de l'argent qu'on a déjà dépensé. Ça nous posait un vrai problème intellectuel pour les finances publiques. Cet argent il a entre guillemets disparu des charges patronales pour être récupéré dans la fiscalité. Bah voilà, l'argent pour réduire collectivement le temps de travail il n'y était plus. Mais maintenant je le répète, pour une entreprise qui voudrait individuellement le faire, une aide existe. Il y a une aide, je crois que c'est 400€ par trimestre et par travailleur à temps plein pendant, sauf erreur, une vingtaine de trimestre donc ce n'est quand même pas rien, et voilà si une entreprise souhaite le faire elle peut se lancer dans cette démarche. Maintenant oui, on ne peut pas allouer deux fois une dépense.

Très bien, est-ce que vous avez eu l'occasion d'étudier un peu l'expérience de Göteborg ou est-ce que vous avez des retours à m'en faire ? Parce qu'elle a beaucoup fait parler d'elle.

Oui oui oui, alors non, je dois reconnaître que je l'ai plutôt survolée, j'en ai eu les échos médiatiques que l'on sait. Ce que j'ai surtout à dire sur toutes ces expériences c'est qu'elles sont systématiquement menées dans une entreprise d'une certaine taille et surtout ponctuellement. Donc on prend une entreprise au hasard, toujours une grande d'ailleurs ou relativement grande, bref rarement une entreprise petite et on dit pendant un temps déterminé vous allez diminuer le temps de travail et on va voir ce qui ressort à la fin. Et de cela, on va extrapoler quelque sur, qu'est-ce qui se passerait si on faisait la même chose de façon obligatoire pour tout le monde ? Avec embauche compensatoire, avec maintien du salaire mensuel. Bas nous ça nous paraît abracadabrant, je note que les résultats pour Göteborg ne sont pas satisfaisants, mais là encore ça me paraît très insuffisant pour extrapoler des résultats globaux. C'est une expérience qui ne réussit pas, qui semble démontrer une certaine vision mais voilà, je le disais il y a un instant, c'est trop maigre pour en tirer des conclusions pour tout le monde, nous les conclusions que nous tirons sur tout le monde c'est que ça va être plutôt négatif, surtout pour les PME et donc voilà.

Très bien, écoutez je pense qu'on va terminer là-dessus parce que les questions ont été abordées et je ne vais pas vous retenir plus longtemps. Je ne sais pas si vous avez quelque chose à rajouter par rapport à cette question du temps de travail et son financement et aux mécanismes qui seraient en plus et qui ne vous conviennent pas visiblement ?

Oui c'est-à-dire un des exemples quand je dis qu'on n'a pas suivi les exemples de l'étranger il y en a quand même un qu'on a suivi parce que c'était quand même énorme, c'était les 35h françaises. Et on voit que les 35h françaises, on planifiait 700 000 emplois, il y en a 350 000 qui ont été créés, et c'est une estimation haute. Autrement dit, non seulement c'est l'estimation haute mais en plus c'est une estimation après assouplissements successifs de la règle qui va faire en sorte que d'aucun dise que globalement on peut plus vraiment dire que les 35h existent encore, ce qui est probablement un peu excessif car c'est très politisé évidemment. Enfin en tout cas, ce qu'on constate c'est que voilà, et là c'est plutôt généralisé, la création d'emplois ne s'y retrouve pas, et la France se retrouve avec 10% de chômage donc l'objectif de création d'emploi me paraît être un fiasco quasi complet, donc ça oui, l'exemple français pour le coup là c'est un exemple collectif et obligatoire beh le fiasco nous paraît total, d'autant qu'en plus, si on se base sur l'exemple français où il y a une diminution très importantes et qu'on dit très rarement, les 35h en France, ce seuil, ce plafond des 35h français ça n'est jamais que le seuil à partir duquel on passe en heures supplémentaires. Mais la réglementation sur les heures supplémentaires est beaucoup plus souple en France. Donc on peut dépasser 35, ici en Belgique 38 si on en suit la position de certains donc 32 ce serait le plafond en acier trempé, indépassable sauf à quelques conditions très strictes parce que nous avons aussi un régime d'heures supplémentaires mais il est beaucoup beaucoup plus strict qu'en France et donc si on devait baisser le plafond comme les français l'ont fait, les conséquences en Belgique seraient bien plus désastreuses qu'elles ne l'ont été en France parce que nous n'avons pas la même conception de cette frontière maximum du travail. En France, on peut dépasser allégrement la frontière, simplement c'est des heures supp. En Belgique, les heures supp c'est quelque chose qui doit être tout à fait exceptionnel et où donc bah voilà si on veut pouvoir dépasser cette frontière, faut pouvoir le justifier, il y a des inspections et tout ça, et tout ça est beaucoup plus complexe en Belgique qu'en France, en manière tel que quand on voit le fiasco français et qu'on sait que nous avons une conception beaucoup plus stricte en Belgique, on se dit que baisser le plafond en Belgique serait nettement plus, encore plus dommageable que ce ne l'a été en France.

Très bien, Je vais vous remercier pour votre temps et vos réponses.

Mais je vous en prie.

Annexe 7 : Interview Jean Lame (UWE)

Je vais commencer l'interview en vous remerciant de m'accorder un peu de votre temps et vous demander également si vous souhaitez que l'interview soit confidentielle ou non ?

Vous pouvez tout mentionner, il n'y a pas de problème. Ça m'intéresserait d'avoir le travail par contre.

Très bien je vous l'enverrai sans problème. Je vous ai déjà présenté rapidement le sujet de mon mémoire et les thématiques abordées, je propose d'abord de vous présenter rapidement le déroulement de l'interview avant de rentrer dans le vif du sujet.

Très bien.

Nous commencerons d'abord par aborder votre parcours professionnel puis la notion de temps de travail de manière générale pour ensuite passer ensuite directement sur les modalités de mises en place d'une réduction du temps de travail et surtout sur la question du financement et de la manière dont vous pensez que ça peut être un frein ou justement que ce ne soit pas si insurmontable que ça. On reviendra aussi brièvement sur l'expérience de Göteborg à la fin, j'imagine que vous en avez entendu parler, je ne sais pas si vous en avez eu des retours ?

J'en ai entendu parler mais je n'ai pas examiné le cas.

Est-ce que vous pourriez vous présenter brièvement et me donner un aperçu de votre parcours professionnel ?

Donc l'UWE c'est une association d'entreprises. Nous nous situons dans les compétences de la région wallonne et de la communauté française. Donc au niveau fédérale c'est la FEB c'est la fédération des entreprises de Belgique qui s'occupe de toutes les compétences fédérales et vous avez au niveau européen BusinessEurope qui s'occupe de toutes les compétences de l'Union européenne. Donc nous on est ventilé si vous voulez dans les différentes associations entre niveaux de pouvoir. Ca c'est une première approche au niveau interprofessionnel. Au niveau sectoriel, vous avez les différents secteurs comme Agoria, la chimie, l'interim, fin, le papier donc il y a une trentaine de fédérations qui sont membres de l'UWE et donc nous nous avons un conseil d'administration, nous avons un bureau, nous avons un comité de contact avec toutes les fédérations sectorielles donc nos problématiques circulent et nous avons des groupes de travail. Donc chaque fois nous prenons le pouls des entreprises qui sont d'accord évidemment de nous donner leur input, soit en réunion soit par des mails, soit... et tout ça est synthétisé devant notre conseil d'administration et devant les fédérations professionnelles. Donc nous avons à peu près 6000 membres ce qui représente à peu près 2/3 de la valeur ajoutée en Wallonie parce que nous sommes, bon il y a des petites entreprises chez nous mais c'est finalement des moyennes et des grandes qui sont chez nous bien que dans les différents secteurs il y a énormément de petites entreprises, pourquoi parce qu'elles sont intéressées par l'approche sectorielle. Mais nous n'avons pas de professions libérales chez nous, nous n'avons pas de médecins, d'infirmières, etc donc tout ce qui est plus médical n'est pas chez nous, tout ce qui est profession libérale n'est pas chez nous. Autrement tout le reste on couvre, en tout ou en partie, le domaine économique de la Wallonie. Donc voilà, je ne sais pas ce que vous voulez de plus ?

A propos de vous ?

Alors moi je suis licencié en droit, j'ai fait la gestion à Gand et je suis secrétaire générale de l'UWE et directeur du département de la formation. Donc je m'occupe de tout ce qui est emploi, formation, de tout ce qui est fiscalité, les organisations internes comme les assemblées, nos conseils, etc.

D'accord. Abordons maintenant la partie sur la réduction du temps de travail. Une question très générale : quelle serait pour vous une bonne définition ou explication de la réduction du temps de travail ?

Alors donc nous on ne parle pas de réduction du temps de travail mais de modulation du temps de travail. Parce que j'avoue qu'en lisant la petite brochure ici, j'ai eu quand même des difficultés à savoir si on travaille en Belgique en moyenne 28h30, 32h, 34h30, 38h. Si vous faites les calculs qui sont ici, moi j'arrive à, si vous faites le total cumulé du travail à tout le monde, vous serez à 28h04, si vous répartissez le temps de travail par ceux qui travaillent à temps plein et temps partiel, on est à 34h. Donc il faudrait déjà savoir en Belgique, je ne sais pas si vous avez fait cet exercice, finalement quel est le temps de travail en Belgique ?! Quand on parle de réduction du temps de travail, vous avez notre ami Philippe Defaye, lui il dit qu'on preste actuellement 30h par semaine, soit 1440 heures par an parce qu'il fait ça sur 48 semaines ce qui me semble être un peu beaucoup si on a 52 semaines sur une année. Donc la première question est de savoir combien d'heures finalement on preste en Belgique alors que ce soit les temps pleins, les temps partiels, que ce soit la somme des temps plein et des temps partiels, etc parce qu'on voit une grande différence avec la France où ils ont fait une réduction linéaire du temps de travail et la Hollande où ils ont fait une modulation du temps de travail. Avec un grand équilibre homme-femme parce que vous savez qu'une des grandes critiques qui est faite sur le temps partiel c'est que c'est majoritairement les femmes qui font du temps partiels et pas les hommes. Je n'ai pas étudié le cas hollandais mais donc il est intéressant de voir en Hollande qu'ils sont aussi avec une réduction moyenne du temps de travail mais c'est beaucoup mieux réparti entre hommes et femmes et donc nous avons le sentiment qu'en Hollande c'est plus un choix individuel qui permet d'avoir un taux de chômage très faible il est à 5-6% alors qu'en France il s'agit d'un choix imposé qui n'a pas eu d'impact sur le chômage qui reste très élevé. Et donc quand on voit l'évolution de la société, je vois dans mon village quand je suis né il y avait un tiers de gens qui allait travailler aux charbonnages, un tiers qui allait, parce que je suis de la région du pays d'herve, qui travaillait au niveau de tout ce qui est fermes, etc et vous aviez un tiers qui était plutôt dans l'armurerie. Donc tout ça a disparu et pourtant les gens continuent toujours à travailler quoi. C'est où ? C'est principalement dans les constructions, l'alimentaire, etc donc on continue toujours à produire autant et on produit autre chose. Quand je vois, bon ma mère a 96 ans elle est dans une maison de repos et de

soin, ça c'était impensable quand j'étais né. Donc vous avez tous les nouveaux métiers et toutes les nouvelles attentes. Et donc le point de départ est de savoir quels sont les attentes du marché. Parce que nous sommes des entreprises donc nous répondons aux attentes du marché. Pour répondre aux attentes du marché, il faut faire soit des produits soit des services. Pour faire des produits et des services, vous avez besoin de gens. Et de nouveau quand je suis né, les fermiers ne pouvaient pas aller faner sans l'autorisation du curé. 62 ans. Et un tiers de la population attendait à la sortie de la messe. Maintenant il n'y a quasi plus personne qui va à la messe, il n'y a plus personne qui attend les autorisations et je dirai même que les supermarchés ou les petites surfaces commerciales ont remplacé la messe du dimanche parce que tout le monde va faire ses courses le dimanche et donc vous avez cette ouverture de magasin qui était tout à fait impensable il y a 60 ans. Et donc nos besoins évoluent, on constate aussi que les gens sont d'accord d'aller dans un magasin à condition qu'il y ait un parking à 300m. il y a 10 ans, le parking devait être à 600m. Donc vous voyez, par exemple j'habite en face de la maison communale de mon village, donc nous avons un bureau de vote, il y a à peu près 1000 habitants dans la commune. 2/3 viennent en voiture au bureau de vote dans leur village. Je ne sais pas si vous imaginez la révolution totale et donc voilà, notre société évolue, nous devons répondre aux attentes vous avez la possibilité pour certains télétravailler, vous avez les deux qui travaillent maintenant c'est la norme. Quand je suis né ma mère était mère au foyer et voilà, je rentrais il me allait une demie heure pour rentrer à la maison sur le temps de midi, une demie heure pour rentrer à l'école, donc si vous faites le calcul comme je le faisais le matin, deux fois le midi et le soir donc je marchais deux heures. Maintenant on dépose les gens au pied de l'école, en voiture. Et vous avez tous ces embouteillages. Voilà donc notre société a fondamentalement changé et c'est ça qu'il faut voir. Face à cette évolution de la société, quelles sont nos attentes ? J'ai commencé mon métier comme documentaliste, bon maintenant avec internet et quelques bases de données bon. Ce que je faisais à l'époque c'était découper des bulletins de contributions, les photocopier puis les classer dans des dossiers (puisque c'était une documentation fiscale). En gros voilà dire qu'on va évoluer dans un sens ou dans un autre sens, les gens, on avait encore une discussion avec Marie-Hélène dernièrement et je lui posais la question de la position syndicale vis-à-vis de l'âge de la pension. Parce que quand on introduit l'âge de la pension, les gens ils décédaient à 65 ans et maintenant ils décèdent à 80 ans donc comment est-ce que vous voulez financer cette pension alors qu'initialement elle ne coûtait pas très cher, maintenant elle coûte très cher. Quand vous voyez le nombre de pensionnés qui continuent à travailler, comme indépendants à titre accessoire, tout ce qui est permissions ces dernières années par le gouvernement fédéral qui cumulent la pensions et les activités, tout ça était impensable il y a quelques années. Et donc les difficultés pour les entreprises, c'est de se positionner dans un système du marché relativement mobile avec des personnes qui ont des exigences familiales, personnelles, etc.

donc si vous voyez ici dans les bureaux il y a la moitié des gens qui sont en vacances toute la semaine donc comment est-ce qu'on travaille avec la moitié des gens qui sont en vacances ? Donc c'est plus à mon avis une organisation du temps de travail donc on va de plus en plus vers l'individualisation du temps de travail. Donc on a 4 secrétaires qui travaillent ici. Il y en a une qui ne travaille pas le lundi, l'autre qui ne travaille pas le mercredi après-midi, la troisième qui ne travaille pas le jeudi et la quatrième qui ne travaille pas le vendredi. Donc si vous êtes avec une personne qui ne sait faire qu'une tâche, tout est bloqué. Et donc pour moi réduction du temps de travail c'est un choix personnel, c'est pour ça que je parle de modulation du temps de travail. Il va de soi que quand vous avez des enfants en bas âge, vous devez être plus disponible que quand vous avez 50 ans et que vous devez financer les études de vos enfants qui sont à l'université. Alors on les habille le matin, ils ne sont pas malades et s'ils tombent malades ils se débrouillent. Donc vous avez des périodes de vie comme ça où vous êtes plus disponibles qu'à d'autres moments. La question se pose pour les gens « qui sont fortement demandés » sur le marché du travail. Donc tout ce qui est ingénieur, technicien, etc. il va de soi que l'entreprise de ces gens-là devra beaucoup plus s'adapter plutôt que des personnes qui sont dans le domaine administratif qui sont beaucoup plus facilement interchangeables. Donc je vous dis au niveau du secrétariat, il y a toujours une personne. Est-ce qu'il y a des urgences, oui il y a des urgences mais le métier n'est pas fait d'urgence. Donc de nouveau cette mutation de planification du travail, de l'organisation du temps de travail avec des travaux de fonds et puis des travaux momentanés. Et donc tout ça fait que voilà, bon moi je travaille les 5 jours de la semaine mais de nouveau je ne sais pas combien de personnes dans la société travaillent tous les jours de la semaine, combien travaillent le samedi, ne travaillent pas le soir, etc.... Pour moi il y a déjà énormément de modulations des temps de travail et c'est vers ça qu'on va de plus en plus. Donc ce sera in fine une réduction globale du temps de travail, macro économiquement on va vers une réduction du temps de travail mais micro économiquement elle variera de personnes en personnes et d'entreprises en entreprises. Il va de soi que si vous avez du travail à la chaîne, il faut que tous les gens de la chaîne soient présents, s'il manque une personne dans la chaîne ce n'est pas possible. Donc voilà est-ce que c'est un travail à la chaîne ou pas ? Il va de soi que quand vous avez des réunions dans les bureaux il y a certaines réunions qui se tiennent en semaine, par exemple tous les vendredis midi on a une réunion avec tous les staffs ici bah voilà, il ne faut pas prendre congé le vendredi midi ou pas trop souvent quoi. Donc voilà, pour moi c'est plus une modulation du temps de travail, une organisation du temps de travail ce qui alors ne pose que le problème de l'impact macro économique puisque vous savez qu'on peut consommer ce qu'on produit et voilà donc les gens qui veulent consommer plus que d'autres ceux-là ils doivent produire plus que d'autres ou bénéficier de plus de solidarité que d'autres. Et donc c'est la partie individuelle de

la rémunération, c'est la partie qui relève de la solidarité. Je ne vous aide pas beaucoup avec tout ça j'imagine ?

Il n'y a pas de soucis, le but n'est pas que vous m'aidiez mais bien que je puisse recueillir votre avis. Vous parlez donc de modulation du temps de travail et pas de réduction du temps de travail, de la manière dont vous le constatez actuellement. Est-ce que c'est quelque chose que vous défendez au sein de l'UWE la modulation du temps de travail ?

Si si, mais de nouveau c'est à l'entreprise de décider donc nous nous disons : pas de manière collective mais nous disons au niveau individuel pour autant qu'il y ait un accord entre l'individu et l'entreprise, pas de soucis. Bon dans certains secteurs ils le font de manière sectorielle, pas de soucis. S'ils le font de manière sectorielle ou au niveau de l'entreprise. Mais faire comme en France ça on ne fera pas. Donc on est plutôt dans une sorte de système hollandais de modulation du temps de travail que dans le système français de modulation linéaire du temps de travail.

Du coup vous n'abondez peut-être pas dans le sens des partis politiques comme le PTB ou le PS qui commencent à envisager la question plus sérieusement ? Par exemple le PTB qui en fait un point central de son programme politique ?

Oui disons qu'on met tout à 32h. Donc il faudra voir : un c'est 32h ça s'étale comment ? Sur 6 jours ? Comment on fait pour aller faire les courses le dimanche matin alors ? Voilà ce n'est pas un plafond, ce qu'on constate aussi c'est l'explosion des indépendants à titre accessoire. Donc ce que vous allez avoir, supposons que vous allez avoir une réduction du temps de travail, en tout cas si on me dit tu ne peux plus travailler que 32h, je vais faire des activités accessoires. Donc vous n'allez pas empêcher l'être humain qui veut travailler de travailler. Et donc ce que vous aurez, vous aurez du temps de travail de 32h avec des activités accessoires. Pour moi vous n'allez pas pouvoir imposer une réduction du temps de travail. Donc on peut donner... regardez dans la construction ils ne sont pas à 37h mais ils sont à 40h avec des jours compensatoires. Donc voilà sectoriellement ils travaillent des semaines de 40 mais ils ont beaucoup plus de jours de congés. Le secteur s'est arrangé comme ça. Dans des entreprises c'est la même chose. Donc il va de soi que si vous avez des enfants en bas-âge, moi je vois bien mon fils aîné c'est lui qui s'occupe des enfants le matin, c'est son épouse qui s'occupe des enfants le soir et voilà. Elle est partie à 7h30 du matin, il rentre à 7h du soir. Vous avez donc un arrangement dans les familles qui est tout à fait possible. Et ils sont tous les deux à 4/5. Donc voilà et ça arrange leurs employeurs parce qu'ils ont pu négocier ça.

Le grand défi pour la société c'est les pensions et les soins de santé. Il faudrait que vous vérifiiez, mais à ma connaissance le coût des pensions augmente d'un milliard par an. Et donc faites les calculs, c'est comment on finance l'augmentation des pensions et des soins de santé.

Et on peut réduire le temps de travail et donc réduire la production de biens et services mais alors comment on va financer la solidarité ? Quand on n'a pas de travail comment on finance la solidarité ? Et moins vous travaillez, moins vous êtes solidaire. Donc vous avez tout le problème qui est la substitution du travail. Si vous avez énormément des étrangers qui travaillent en Belgique, notamment des français, c'est parce que ceux qui sortent de nos écoles, notamment en électromécanique, ne sont pas suffisamment formés. Et donc nous notre grande inquiétude et la seule demande de nos entreprises c'est de trouver des gens qualifiés. Ils sont d'accord de faire beaucoup de compromis pour trouver les gens qualifiés.

Et en ce qui concerne le financement d'une telle modulation ?

Pour nous il faut financer comme je vous ai dit le coût des pensions qui augmente de plus d'un milliard par an et le coût des soins de santé qui va de pair. Alors si on réduit le temps de travail donc ça c'est une modulation, c'est une réduction mais qui arrange tout le monde. C'est du win-win comme on appelle ça en bon français et ça à mon avis il n'y a pas de soucis. Par contre s'il s'agit d'une réduction linéaire, je l'ai dit tantôt, il va y avoir une explosion des gens qui vont avoir une activité d'indépendants à titre accessoire. Donc comment est-ce que vous allez faire pour cadenasser Et les entreprises qui ne trouvent pas de travailleurs qualifiés ? Qu'est-ce que vous allez faire ? Donc le marché n'est pas fluide. Puisque vous avez des métiers en pénurie, je connais des entreprises qui n'arrivent pas à se développer parce qu'ils ne trouvent pas de techniciens. Il y a une mauvaise allocation des formations et une mauvaise allocation de l'enseignement.

Donc si je résume bien, vous pensez que le problème n'est pas forcément dans la mise en place et le financement de la modulation du temps de travail mais plutôt dans les questions qui y sont associées comme la pension et les soins de santé qu'on va devoir payer aux gens ?

Oui donc c'est comment à travail réduit on peut faire plus de solidarité et je vous dis que les deux grandes solidarités qui viennent devant nous, c'est les pensions et la santé. Quand on pense que le gouvernement fédéral a un déficit de 3-4 milliards, dans 3 ans il y aura de nouveau un déficit de 3-4 milliards. Donc c'est tout le problème du baby-boom et de la pyramide des âges qui est en train de s'inverser.

Et qu'est-ce que vous pensez au niveau de l'UWE comme solutions justement ?

Il faudrait que les gens travaillent plus longtemps. Tous les discours qui sont actuellement honnis parce qu'on est persuadé que le travail est répartissable entre les uns et les autres ce qui n'est pas le cas. Ici je ne sais pas faire le travail d'un autre. Je ne suis pas économiste. On a quelqu'un qui s'occupe du commerce extérieur, quelqu'un qui s'occupe de l'environnement,... me dire : tu vas faire moins de fiscalité, on va embaucher quelqu'un qui va s'occuper un peu de fiscalité, un peu de l'aménagement du territoire, c'est un génie. Donc

voilà. Je vous dis : est-ce que l'organisation de l'entreprise le permet ? C'est tout. Bon si vous êtes dans un call-center peut-être que c'est possible. Mais alors de nouveau dans le call-center, comment est-ce que vous faites puisqu'on téléphone principalement le soir et le week-end. De nouveau, c'est principalement de la modulation du temps de travail qu'autre chose.

Donc vous voyez la question comme une modulation qui doit arriver d'elle-même ?

Donc ça doit répondre à la fois aux attentes des individus et donc si vous avez un enfant malade, comment réagit l'entreprise face à une personne qui a un enfant malade ? Si elle est performante, il y a des entreprises qui réagiront mieux. Et donc c'est comment est-ce qu'on garde les talents dans l'entreprise ? et voilà moi je suis désolé si je veux faire du télétravail je peux faire du télétravail. On a engagé une jeune juriste ici à côté, elle fait du télétravail. Donc ce n'est pas une question, actuellement que je sois ici ou chez moi, bon sauf si j'ai un rendez-vous mais ce matin j'ai fait tout un programme d'étude, que je le fasse ici ou chez moi ce sera strictement la même chose. Maintenant vous avez, c'est mon premier réflexe de documentaliste, vous avez tout sur votre ordinateur. On a une ligne internet avec toutes nos bases de données ici donc que je le fasse chez moi,... Quand j'ai commencé comme documentaliste, on devait arriver à 8h30 et les gens qui arrivaient en retard après 3 fois ils étaient convoqués chez l'administrateur. Bon maintenant les gens ils viennent quand ils veulent, ils partent quand ils veulent. Tant que le travail est fait. C'est ça qui a fondamentalement changé. Ce qui compte c'est que le travail soit fait.

Je rebondis sur une problématique que vous avez soulevée qui parle de l'embauche et de la formation. Quels sont les mécanismes qui d'après vous pourrait favoriser l'embauche. Parce que vous avez dit qu'il fallait rallonger le temps de travail. Mais une solution pourrait également être d'embaucher plus de monde pour que les recettes fiscales augmentent également ?

Oui mais pour ça il faut trouver les gens compétents.

Et donc quelles seraient les possibilités à ce niveau-là ?

Dans une entreprise d'habitude les gens reçoivent la formation dont ils ont besoin. Autrement leur productivité baisse et l'employeur n'a pas intérêt à avoir une mauvaise productivité. Donc moi je ne connais pas d'entreprises,... les entreprises qui « survivent » ce sont voilà celles qui veillent à ce que leurs gens soient bien installés, qu'ils aient tous les instruments qu'il leur faut pour bien travailler, qu'ils disposent des formations nécessaires,... Et puis vous avez cette masse énorme de demandeurs d'emplois. Il y en a 230 000 en Wallonie et il n'y en a que 34000 qui sont formés par an, sur les 230000.

Des formations complémentaires alors ?

Et ça veut dire que sur les 230 000 il y en a 200 000 qui ne suivent aucune formation. Et bon s'ils sont au chômage qu'ils ne répondent pas aux attentes du marché. Le problème, c'est de se dire : comment est-ce qu'on dégage les budgets pour former ces gens-là ? Moi quand je vais dans ma commune, j'ai 4 personnes qui sont au secrétariat. Je suis seul. Je me dis : « tiens s'il y avait deux personnes là-bas au lieu de 4, à mon avis ça tournerait aussi bien ». Par contre on pourrait utiliser les deux autres personnes pour former plus de demandeurs d'emplois. Ça c'est tout l'arbitrage politique entre les différentes administrations. Avec l'informatisation, je suis désolé mais le travail administratif va baisser de plus en plus. Par contre l'évolution technologique est de plus en plus forte et donc on a besoin,... moi je vois bien, j'ai fait l'entretien de mon chauffage lundi, je m'y suis pris 10 jours avant et bien il était plein, il n'était pas disponible. J'ai un feu ouvert, j'ai dû prendre rendez-vous un mois et demi avant pour qu'il vienne. Le type il est complètement débordé quoi. Et c'est ça qui me fascine. Bon moi si j'étais demandeur d'emploi, j'essaierais quand même de suivre des formations qui me permettent de trouver un emploi.

Et à quoi est dû ce problème de formation ?

C'est l'enseignement et la formation. S'il y a un basculement à faire, c'est un basculement vers l'enseignement et la formation. L'ancien député Bayneck qui était député PS de Dinant, il a pris sa retraite. Il a commencé comme instituteur, terminé comme chef de groupe au parlement wallon. Et il m'a dit : « entre le jour où j'ai commencé comme instituteur et le jour où j'ai terminé au parlement, les enfants vont un trimestre de moins par an à l'école ». Ça fait quand même longtemps, de nouveau ça fait il y a 50 ans. Moi j'allais le samedi matin à l'école. On n'avait pas une semaine à Toussaint. On n'avait pas trois semaines à Noël, trois semaines à Pâques et une semaine à Carnaval. On ne terminait pas le 15 juin. Et donc si vous calculez tout ça, et les congés pédagogiques, plus plus. Et donc on demande aux jeunes de savoir plus en moins de temps. Moi je veux bien mais il faut qu'on m'explique comment cette jeunesse merveilleuse, extraordinaire apprend tellement plus vite qu'une autre. Je sais bien qu'il y a des programmes pédagogiques, etc qui sont meilleurs et bon à l'époque on apprenait le latin et le grec, maintenant on n'apprend plus tellement et donc il y a des cours qui ont disparu. Alors que notre évolution technologique augmente. Et donc ceux qui n'ont pas accès. A l'époque, mon père m'avait fait suivre un cours de dactylographie, pour taper à 10 doigts. Maintenant, à l'époque c'était exceptionnel. Maintenant celui qui ne sait pas taper à 10 doigts à un petit problème. Donc c'est toute cette évolution de société, il y en a certains qui réfléchissent dans un cadre figé, comme si la société ne changeait pas. Et pour moi la réduction linéaire du temps de travail c'est faire le bonheur des gens malgré eux. Et c'est une conception des années 50. Il faudrait pointer alors qu'on ne pointe presque plus. Donc c'est peut-être une vision de l'administration où on n'avait pas une confiance dans les gens ou l'autorité pour

s'assurer que le travail est fait ou bien fait, alors que maintenant est-ce que c'est parce que le type est dans son bureau qu'il est productif ? C'est tout le management du personnel.

Et bon avec les machines actuellement on a plutôt tendance à avoir deux pauses, de faire tourner un maximum les machines. C'est évident que si vous travailler tous les samedis-dimanche, je comprends bien qu'une entreprise vive... Voilà, soit vous travailler le lundi-mardi-mercredi-jeudi-vendredi soit vous travaillez le samedi-dimanche du moment que les machines tournent c'est ça qui compte. Donc c'est ce que j'appelle de nouveau la modulation du temps de travail.

Donc quelque chose qui sort de l'organisation traditionnelle du temps de travail ?

C'est là-dessus qu'on se dirige et ça va continuer à être là-dessus. D'où tout le problème du statut. Est-ce qu'on met salarié ou est-ce qu'on est indépendant ? Ca commence à être de plus en plus, on est indépendant à titre accessoire en plus d'être salarié, tout ça va se développer. Et donc un je ne vois pas de majorité politique en Belgique, parce que les Flamands n'en veulent pas de la réduction linéaire du temps de travail donc pour ça on n'aura jamais de majorité politique. Si on avait les compétences régionales. Mais maintenant vous pouvez avoir des conventions collectives de travail au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise et à mon avis c'est là que ça va se jouer. Mais ça ne se passera pas au niveau fédéral et ce sera des modulations du temps de travail.

Donc dans tous les cas une réduction linéaire du temps de travail actuellement n'est pas envisageable au niveau fédéral car c'est là que ça se décide et au niveau sectoriel ce serait plus une sorte de modulation qui serait négociée dans des accords sectoriels ou au niveau des entreprises.

Et donc macro économiquement, est-ce qu'on arrive à une réduction du temps de travail ? On a jamais eu autant de salariés. Regardez le nombre de salariés il y a 50 ans et le nombre de salariés aujourd'hui, je suis sûr que bon, vos grands-parents peut-être qu'il n'y en a qu'un des deux qui travaillaient, maintenant on travaille à deux, je ne connais pas des personnes qui disent : je vais rester à la maison.

Et est-ce que vous pensez que cette modulation du temps de travail qui du coup tendrait hypothétiquement vers une diminution du temps de travail macro économiquement...

A partir du moment où tous les réservoirs sont atteints c'est-à-dire que, je ne sais pas, donc si vous avez dans les personnes de plus de 50 ans, probablement qu'il y a encore des gens à la maison. Les jeunes... Et donc ça dépend de l'épuisement des différents réservoirs.

Du coup est-ce que vous pensez que cette modulation du temps de travail serait un levier pour engager de nouvelles personnes ?

Ce n'est pas la modulation qui permettra d'engager, c'est les compétences. Ce dont les entreprises ont besoin, ce sont des compétences. Et c'est les compétences qui fera qu'on vous engage, on ne va pas vous engager parce qu'il y a possibilité d'engagement. Vous avez besoin des compétences, nous sommes dans une économie... En Allemagne ils ont un taux de chômage de 5%, en Hollande, ils ont un taux de chômage de 5%, en Angleterre de 4% et vous avez le sud, les latins et là c'est un taux de chômage de 10%. Et donc comment on explique ces différences ? Pour moi c'est culturel. Le temps de travail c'est culturel.

Et donc la modulation ne permettrait pas foncièrement d'être une aide et un appui à l'emploi ?

Non parce qu'il faut avoir les compétences. Et pour le moment il n'y a pas assez de compétences. Vous voyez au Forem ils disent qu'il y a 5000 offres d'emplois qui ne sont pas satisfaites. Vous savez dans la construction il y a 20% des offres d'emplois qui passent par le Forem, ça veut dire que 80% des emplois de la construction ne passent pas par le Forem. Quand on me dit : pénurie,... c'est la vision du marché. Et puis l'entrepreneur qui ne trouve pas, il fait de la sous-traitance. Il fait de la sous-traitance à l'étranger. L'entrepreneur il est là pour entreprendre, il n'est pas là pour répartir le temps de travail. Et vous avez de plus en plus des sous-traitants qui sont des individus, des consultants, donc ça c'est typique encore... lors de mes 40 ans de carrière, j'ai vu ça très bien.

On va peut-être faire un rapide point sur l'expérience de Göteborg. J'imagine que vous en avez sûrement entendu parler, mais est-ce que vous avez pu vous pencher un peu sur la question ?

Non

Dans ce cas, on ne va pas s'intéresser plus longtemps à ça. Donc si je fais un bref résumé pour conclure, vous pensez que la réduction du temps de travail linéaire n'est pas possible au niveau macroéconomique mais qu'il s'agit plus d'une modulation du temps de travail qui serait donc impossible à négocier au niveau fédéral donc ce serait plutôt au niveau des secteurs ou des entreprises et que ça diminuerait in fine le temps de travail de manière globale mais ce ne serait pas forcément une aide à l'embauche parce qu'il n'y a pas assez de compétences. Donc c'est pour ça aussi qu'il y a un problème de compétences, en Wallonie par exemple.

Tous les entrepreneurs nous le disent. Donc ils n'ont pas un problème de mobilité, de machines,...

Et comment est-ce qu'on pourrait faire pour mettre plus l'accent sur cette formation, pour l'améliorer justement ?

Actuellement, tous les métiers techniques sont considérés comme une relégation. Donc les parents quand ils mettent un enfant en première année d'humanité, il doit arriver à l'université. Et donc s'il n'est pas bon, on le met en technique, s'il n'est pas bon on le met en

professionnel et s'il n'est pas bon on le met en alternance. En Allemagne, la filière d'alternance c'est l'excellence. Et en Allemagne on peut devenir ingénieur à l'université. Et donc tant que vous n'aurez pas la possibilité, tant que vous aurez cette approche des parents qui est les métiers manuels c'est sale, etc alors qu'un plombier gagne plus qu'un universitaire, mon chauffagiste gagne plus que moi. Donc voilà est-ce qu'on veut qu'il soit assis dans un bureau à manipuler des concepts, ce que je fais ou est-ce qu'on veut qu'il soit technicien,... Allez, j'ai eu un problème avec mon frigo. Mon frigo ne fermait pas bien. Et donc j'ai fait remplacer la charnière, le type est venu en 15 minutes c'était fait et ça m'a coûté 100€.

Pour le quart d'heure c'est plutôt honnête

Oui et mon frigo ne fonctionnait pas bien, maintenant il fonctionne il est reparti pour 10 ans. Un frigo ça coute 300-400€. Donc soit je jetais mon frigo et j'en achetais un nouveau et ça me coutait 300-400€ soit je le mettais en réparation et ça me coutait 100€. Mais de nouveau, pour avoir le type j'ai dû me libérer parce qu'ils ne sont plus disponibles. Moi ça me fascine de dire : pourquoi la population ne comprend pas ? Il faut revaloriser, bon on le dit depuis longtemps, les métiers techniques. L'âge de scolarité n'a pas arrêté d'augmenter alors qu'au final la moitié des gens arrêtent à 18 ans. La moitié continue vers des écoles supérieures ou à l'université. Tout ce qui électronique, mécanique, il faut savoir souder c'est énormément de compétences dont on a besoin. Et donc soit une machine sait le faire et soit vous avez besoin d'une compétence.

Du coup le financement serait, plus que le financement et la qualification, la revalorisation des métiers qui sont en pénurie car ils sont considérés comme des métiers moins valorisés actuellement dans notre société.

Oui, il suffit de regarder les statistiques.

Très bien, écoutez je vous remercie beaucoup pour votre temps et je vous tiendrai au courant de l'avancement de mon travail pour vous l'envoyer une fois qu'il sera terminé.

Annexe 8 : Interview Gérard Lambert

(L'enregistrement a commencé avec quelques secondes de retard et Monsieur Lambert a directement pris la parole)

...le monde politique, syndical, d'entreprises bon enfin beaucoup de choses. Si bien que je suis passé souvent d'une approche micro à une approche macro. En rédigeant des propositions sur le sujet, mais chaque fois comme je l'ai un petit peu fait comprendre dans mon petit mail qui était un petit peu trop rapide, chaque fois en butant sur des difficultés nouvelles. Parce que bon, moi je me souviens les premières choses dans les années 70 avec beaucoup d'idéalisme on disait que si on dépassait 3% de chômage la situation sociale va exploser,

maintenant le taux de chômage est de 12% et ça continue. Ou autre chose, quand j'ai commencé, j'y ai repensé ce matin, quand on a commencé il n'y avait pas de pc. Depuis on a vécu une révolution technologique absolument inimaginable. Il n'y avait pas la Chine, donc des pressions internationales existantes mais moindre après on a changé le monde et on est toujours avec les mêmes propositions donc il y a quelque chose qui ne va pas. Alors quand on l'aborde à un niveau plus micro, on est à ce moment-là très dépendant des conditions locales. Et les conditions locales elles font qu'il y a un climat dans l'entreprise ou il n'y en a pas un, qu'il y a une demande des travailleurs. Et alors l'autre chose qui a à mon avis très fort changée, c'est que la demande globale des travailleurs étaient supérieure avant et aujourd'hui c'est plus individualisé, plus paniqué. Les gens disent : « j'ai un truc, je le tiens, plutôt que de prendre le risque ». Le risque d'avoir une autre distribution des gains. Et donc ça, voilà il vaut peut-être mieux que vous me disiez dans quel contexte vous travaillez.

Je suis en dernière année, en deuxième master à l'UCL

J'ai fait ça aussi mais à Leuven puis j'ai fait de l'économie pure, ce qu'on appelait l'économie pure ou générale donc un peu de finance publique, plus macro et plus...

Donc pour vous resituer sur mon mémoire...

Ton prof c'est ?

Laurent Taskin. Et mon mémoire du coup, je suis parti de l'expérience qui a eu lieu à Göteborg il n'y a pas très longtemps, avec les infirmières dans la maison de retraite et je voulais voir s'il était possible d'implémenter le même modèle en Belgique ou pas. Le modèle qui était utilisé c'était une semaine de 30h sans perte de salaire avec embauche compensatoire. Et donc j'étais d'abord parti là-dessus, j'ai fait mes premières recherches littéraires, j'ai fait quelques interviews en allant interroger des personnes qui s'y connaissent et finalement j'en suis venu à réduire ma question parce que le sujet est trop large pour se suffire à un seul mémoire et je me suis rendu compte qu'un des principaux problèmes de la réduction du temps de travail, c'était son financement. Un des problèmes qui étaient en tout cas sur le devant de la scène. D'ailleurs le principal problème de l'expérience de Göteborg c'est que ça avait coûté très cher à la commune. Et donc je cherche à savoir...

La commune avait beaucoup mis d'argent ?

Oui, 12 millions de couronnes.

Ca fait ?

650 000 euros.

Pour combien d'emplois ?

Une douzaine.

Ouais, ça correspond à ce nombre d'emplois ici.

Je suis d'accord avec vous mais ça coûte cher pour la commune...

Beaucoup d'emplois aidés, mais c'est vrai qu'on ne sait pas mettre ça à charge d'une commune.

Oui et donc mon idée maintenant est de voir, en se concentrant sur le financement, s'il est possible de financer une réduction du temps de travail qui permette de créer de l'emploi et qui soit pérenne. Donc ce serait plus centré sur le financement et sur la considération du temps de travail.

Donc c'est plus une démarche macro ?

Ce serait plus macro parce que j'ai pu voir qu'au niveau micro c'est quelque chose qui existe déjà mais qui est choisi par le travailleur en concertation avec l'entreprise. Donc c'est tout ce qui est actuellement plus de flexibilité, le temps partiel,...

Donc la flexibilité du travail, l'augmentation de l'utilisation des machines,... C'est ça qui finance en partie la réduction du temps de travail, sa réorganisation et sa répartition du temps de travail. Ce que les 35h avaient permis en France parce que ça permettait d'élargir la plage de production, de réduire le temps de travail et d'avoir +- une embauche compensatoire en augmentant le temps de production. C'est un facteur de financement qui peut quand même être important, s'il y a quelque chose à produire. S'il y a un marché.

Mais du coup je vais peut-être commencer par une question plus générale et à partir de ce que je vous ai dit, de ce cadre-là, comment est-ce que vous pourriez donner une bonne définition/explication de la réduction du temps de travail ? Quel serait le concept qui se cacherait là-dedans ?

D'abord historiquement la réduction du temps de travail elle correspond à une évolution du bien-être des salariés. C'est sur cette base-là qu'elle a été historiquement avancée. Pourquoi ? Parce que le travail était trop dur par rapport à la capacité même de résister au travail. Donc la réduction du temps de travail doit concerner les femmes, les enfants dans un premier temps, conquérir des journées de repos et de disposer d'heures sur la journée pour avoir une vie à soi. Bon, ça c'est la trame générale. La deuxième chose, elle correspond sans doute à une demande des capitalistes plutôt que des travailleurs, c'est qu'il faut du temps pour consommer. Si je produis des voitures, il faut que les gens aient du temps pour les conduire. Donc ça c'est plus une réduction du temps de travail liée à la période dite de croissance où on avait en même temps une augmentation forte de la production et une augmentation relativement forte de la consommation. Donc ça correspond grosso-modo à la période du

fordisme et par après à ce qu'on a appelé peut-être à tort les trente glorieuses, donc les années d'après-guerre jusque 1975 ou 80. Ça c'est la deuxième version, c'est la version plus société, de l'état providence, de la consommation et du consensus social portant sur la hausse des revenus, la hausse de consommation et le maintien des profits. C'est très schématisé. Il y a eu un blocage de tout ça dès le moment où il y a eu davantage d'internationalisation, où il y a eu le mot crise qui est entré de manière plus structurelle au sein de la société et notamment moi j'ai remarqué historiquement un très fort changement à partir du moment où la question énergétique est venue sur la table. C'est-à-dire on a dit : « oula, on va manquer de matière ». Ce qui n'est pas faux, enfin depuis 1974 et le blocus pétrolier, je n'ai plus entendu une seule année où on n'a pas parlé de crise et j'ai fait toute ma carrière professionnelle et je me demande d'ailleurs où elle est finalement cette crise parce que j'ai fait toute ma carrière sur le mot crise, sauf peut-être dans les années 90 et encore. Donc il y a un problème c'est que la définition d'un système social a été, dans le vocabulaire lui-même, a été perturbé. Donc on voit que c'est vécu sous la crainte, c'est vécu sous le projet. Bon, de nouveau c'est schématique. C'est une autre forme de répartition du temps de travail qui a été avancée, consistant non plus tellement à se libérer soi-même pour trouver du temps, à libérer les catégories les plus faibles, je parlais des enfants ou à libérer les opportunités de consommation, on est venu sur le thème de compensation pour éviter le chômage. Et donc on a essayé de retrouver de la cohésion sociale sur l'idée qu'il fallait lutter contre le chômage. Et là il faut constater un certain échec de cette revendication même si, il faut bien faire attention, si on regarde la période il y a eu quand même des diminutions générales du temps de travail mais elle n'a pas pris la forme d'une loi. Ce n'est pas une loi contre le travail des enfants, c'est la loi des huit heures ou la loi des congés payés ou,... non ça a été par essai par erreurs, par petites avancées mais il y a quand même eu une diminution globale du nombre d'heures prestées par individus sur cette longue période depuis le moment où on a évoqué le mot crise. Donc ça c'est, ça veut dire que la matière est devenue historiquement beaucoup plus difficile à traiter. Vous êtes plutôt favorable en faites à la réduction du temps de travail ou pas ? Idéologiquement ?

J'essaie de garder une certaine distance et de prendre du recul de manière à pouvoir poser les questions adaptées aux différents intervenants. Je me dis que vous êtes plutôt favorable à la réduction du temps de travail ?

Non, je ne vois plus de chemin pour cette idée. Je serai plutôt favorable mais je ne vois plus de chemin. Je n'ai pas une position syndicale et je n'ai certainement pas une position patronale. Je crois que la position patronale aujourd'hui ne mène strictement nulle part et la position syndicale est disparate.

C'est ça mais vous avez pu vous pencher sur la question depuis plusieurs années ?

Théoriquement j'ai pu le faire, j'ai pu écrire sur le sujet, j'ai vu des expériences, j'ai vu des échecs, j'ai vu quelques avancées. Des expériences qui ont réussies et qui sont démolies maintenant. Les syndicats vous les avez vu de manière interprofessionnelle, vous n'allez pas dans les entreprises ?

Non, je les ai rencontrés d'un point de vue macro donc bien de manière intersectorielle. J'ai pu rencontrer la CSC...

C'était qui à la CSC ?

C'était Sébastien Robeet et à la FGTB c'était Marc Gobelet.

Oui Robeet il a l'air d'avoir trouvé son truc. Et à la FEB alors ?

A la FEB, je ne me souviens plus, c'était deux personnes mais je ne me souviens plus de leurs prénoms.

Et ils ont insisté sur le coût pour les entreprises ?

Tout à fait, perte de compétitivité, et donc je me demandais s'il était possible que ce soit l'état qui intervienne. C'est ce qui est fortement avancé par ceux qui défendent la réduction du temps de travail, le double effet retour, il y a moins de chômage et plus de travailleurs et eux disent que oui c'est peut-être possible mais de toute manière le principal problème qui est mis en avant par le patronat c'est que il n'y a pas assez de compétences sur le marché du travail pour remplir les emplois qui seraient dégagés. C'était leur principale crainte.

Mais d'un autre côté ils sont favorables à l'immigration sauvage pour avoir une main d'œuvre non qualifiée. Enfin bon. Ce sont les contradictions habituelles. Ok.

Alors concernant la réduction du temps de travail, comment est-ce que vous voyez ça actuellement si vous avez un point de vue par rapport à ça ?

J'ai pu m'intéresser en général, macro, m'y intéresser sur quelques expériences qui ont réussi temporairement mais aujourd'hui je dois constater quelque chose c'est qu'il y a du côté de la demande de la réduction du temps de travail beaucoup de perturbations puisqu'il y a une transformation à partir de la crainte donc un changement global de l'augmentation du travail autre qu'individuel fait peur. Et qu'on n'est jamais, on n'a pas d'expériences probantes qui montrent qu'une réduction du temps de travail et les revenus conduit à une embauche de compensation. Donc pour le moment on a plutôt un avis d'érosion du revenu avec espoir du maintien du travail. C'est pas l'embauche compensatoire. Donc une dynamique de recul. Par ailleurs, du côté patronale on voit davantage de propositions vers, et ça c'est lié aux technologies et à la compétition, davantage de propositions qui vont vers la flexibilité, le travail à domicile, soit des formes nouvelles de travail qui font que la cohésion de la

proposition sur le terrain n'existe plus. Donc sur ce plan-là on peut être relativement pessimiste, la demande ne sait pas structurer sa demande tandis que l'offre sait éclater son offre. Donc pour le moment, si tu veux faire un plan global tu ne te heurtes pas seulement à un problème de financement mais tu te heurtes à ta propre dynamique. Aussi quand avec quelques autres on a travaillé le sujet il y a plusieurs décennies maintenant, nous travaillions dans un espace où la concertation sociale était sûre. Relativement sûre, c'est-à-dire que ce qui sortait des accords interprofessionnels, donc de la concertation générale patrons-syndicats était encore en très grande partie repris par le gouvernement. On était encore sous une grosse partie de la dynamique des années de croissance. Donc la Belgique considérée comme un espace économique gérable avec des partenaires sociaux s'entendant sur les prix de la croissance. Ce qui aujourd'hui n'est plus possible puisque la Belgique n'est plus un espace économique en soi, d'une part il y a une partie du pouvoir qui est passé du côté régional, maintenant l'état est déclaré par le bas et il y a une grande partie aussi de la négociation qui est portée par le niveau européen et donc la Belgique n'est plus un espace de décision en soi, outre le fait qu'il y a de la compétition internationale accrue et donc dès le moment où on a un accord sur la pays, il peut être déchiqueté très rapidement, soit par une délocalisation, soit par une compétition à la frontière. Donc un schéma global cohérent, suivi, financé, mesuré, je n'en vois plus. Donc on peut le regretter ou pas mais c'est un fait. A l'époque et le raisonnement est toujours valable mais il est perturbé par ce que j'ai dit, on avait des augmentations de production de 1,5%, des augmentations de productivité de 1,5%, une augmentation de la population active grosso modo de 1%, ça voulait dire qu'il restait encore 1% de gras à redistribuer et que celui-là a été utilisé essentiellement à quoi ? A des petites augmentations de revenus mais pas du tout à l'embauche. Et alors on a laissé filer, je te donnerai un schéma, j'en ai un que je peux remettre. Donc toutes les périodes où il y a eu quelque chose à redistribuer, on peut voir ça comme des périodes qui ont été perdues pour la réduction du temps de travail. Elles ont été utilisées à autre chose. Ça c'est en quantité. En argent maintenant, tout ça c'est modifié aussi et on n'a plus d'augmentations de productivité qui ont été homogènes. Elles ont été plus fortes dans les entreprises mécanisées que dans celles de la société et aujourd'hui elles sont beaucoup plus fortes dans les services que partout ailleurs, avec la digitalisation. Mais je complique, c'est que les emplois qui ont été touchés par ces changements technologiques et ces changements du travail, sont des emplois avec une certaine qualification alors que tous ceux qui arrivent sur le marché du travail ont d'autres qualifications. Donc on peut prendre le schéma de Göteborg, on a embauché des puéricultrices, on n'a pas embauché un sidérurgiste qui a perdu son travail. Donc on a travaillé longtemps sur le mythe du partage du travail mais sans voir que les grands mouvements de population qui sortent du marché et qui y arrivent ont des caractéristiques qui sont très différentes. Donc à la FEB on dit qu'on n'a pas les gens qui faut.

Oui, ils parlent de l'interchangeabilité...

On n'a pas les gens qu'il faut, aller vous faire foutre, il ne faut pas parler de ça puisqu'on n'a pas les gens qu'il faut. Donc on a beau installer des systèmes de temps de reconversion, etc, les choses ne s'ajustent plus. Donc voilà j'ai donné les lois si on fait de la réduction du temps de travail, de la concertation sociale qui a mis un peu de réduction du temps de travail et aujourd'hui l'éclatement des choses, géographique, technologique, puissance économique variée, on ne travaille pas la même chose. Lui ici (en désignant le barman) il ne va pas partager son travail comme on peut le faire à la banque internationale ou à l'université. Voilà, les caractéristiques sont différentes lui il doit travailler 15 heures et si il ferme il perd du chiffre d'affaire. Donc tous les secteurs ne sont pas contraints de la même façon. Ce qui me fait dire aujourd'hui il n'y a pas d'évolution possible de proche en proche, il n'y a d'évolution possible que s'il y a un crash social.

Donc les choses ne changeraient pas à moins qu'il y ait un incitant très fort ?

Un incitant ou la bagarre, je ne sais pas si c'est souhaitable ou pas mais je veux dire, il n'y a pas de perspectives là-dessus pour le moment et d'autant plus qu'on est sur quoi en Europe ? Sur une course infernale, on déménage en Pologne et il y a des sociétés polonaises de la transformation du métal qui vont en Bulgarie, des sociétés bulgares qui vont en Chine donc c'est une course à laquelle on n'a pas presque pas de fin. Nous autres, j'ai tendance à dire que tant que la différence entre le salaire moyen en Belgique et l'allocation de chômage moyenne est supérieure au salaire chinois, on peut continuer. Alors ça peut tenir, deux générations, je ne sais pas combien de temps mais mon intuition c'est qu'on va vers ça, c'est-à-dire qu'on peut continuer à importer des chinois pour la consommation de basse qualité, on peut continuer du chinois parce que la différence entre le salaire du belge et l'allocation du chômage du belge est supérieure au salaire chinois. Donc il y a 1000€ pour le chômeur, 2000 pour le travailleur et 500 pour le chinois. Le système peut continuer. Pas partout, je caricature, mais c'est affolant parce que dès le moment où ils vont avoir le même raisonnement en Chine, ce sera le cas au Bangladesh. Si c'est ça qu'on veut, bah voilà. C'est du pessimisme, je ne veux pas prédire des choses comme celles-là mais il y a un moment donné où la société va être obligée d'inverser une tendance. Alors je ne pense pas que ce soit par le perfectionnisme ou si c'est faisable au niveau de consensus mais il va falloir s'accrocher ou sinon on va,... à l'IAG on apprend ça très bien, le kostketting on connaît bien. Enfin bon bref on apprenait ça déjà à l'époque. Ce que je veux dire c'est que c'est une tendance dans laquelle on est actuellement, elle est lourde. Les gens accompagnent parce qu'il y a une certaine forme de crainte, dans tous les secteurs, tu peux aller dans la banque ou dans le métal, la grande distribution, ou tous les secteurs qui sont pour le moment un peu secoués par le problème de la diminution des heures à prester. Demande un peu, chez ING, ils ne vont jamais aller dans le sens d'une

diminution du temps de travail pour embaucher quelqu'un. Maintenant chez ING ils viennent de négocier le salaire maintenu pour rester à la maison.

Pour faire du télétravail alors ?

Non rien. Pour se taire, à 52 ans.

Une sorte de prépension alors ?

Non, rien. Tu vas chez toi et tu ne bouges plus. Tu ne travailles pas, surtout pas et tu ne nous embêtes pas. Donc le gouvernement c'est quand même dit : stop, on va chez les fous, il y a une inégalité totale face à la pension à ce moment-là. Provoquée par ce type de mesures. Chez ING c'est la seule... Si je vais chez Carrefour où ça va recommencer chez Carrefour, on se retrouve avec des gens qui sont déjà en réduction du temps de travail et si ils ont du temps partiel obligé, tu ne peux pas demander à une fille qui est au carrefour qui a deux gosses et qui est à mi-temps de déduire son temps de travail et son salaire pour embaucher quelqu'un. C'est impossible. Donc il y a divers types, que ce soit dans les secteurs plutôt forts ou les secteurs plutôt faibles, puis je vais prendre un autre type de secteur où ils gagnent de l'argent, la pharmacie, l'industrie pharmaceutique eux grosso-modo ils diminuent le temps de travail et ils font de l'embauche quand ça leur convient et ils ne font pas d'embauche quand ça ne leur convient pas. Et quand ça n'ira plus pour GSK à Wavre et bien ils iront en Egypte. Ils ne sont pas très impactés par le coût, ils ont un marché où on les connaissait dans un secteur protégé avant où la fixation des prix n'est pas un problème pour eux mais on ne peut pas embaucher la caissière du GB ni le bureaucrate d'ING. C'est ça que je suis arrivé à un certain pessimisme sur le sujet et que je dis sauf reprise de cohésion sociale mais par un tout autre chemin, qui soit la proposition française ou il faut prendre des modèles historiques ou une nouvelle cohésion politique mais ça ne prend pas ce chemin maintenant que s'établirait pour transformer cette demande. Alors ça n'empêche pas qu'il y ait des actions hein. En repensant à cet entretien, j'ai repensé à ce qu'il s'est passé dans le secteur chez Audi par exemple où on avait augmentation de la plage de production, pourquoi pas si les machines peuvent être utilisées plus longtemps, ça peut être justifié. Non c'était dans le secteur de l'encadrement de la jeunesse, l'encadrement des handicapés, etc. Et il y a déjà quelques années. Où l'idée c'était de faire partir à la pensions à mi-temps tous les gens qui avaient plus de 50- je ne sais plus le chiffre exact on peut retrouver le schéma, de les faire partir à la pension à mi-temps et avoir une embauche compensatoire d'un jeune qui se formerait via la personne qui... donc il y en a un qui lâche progressivement et l'autre qui rentre progressivement.

Et celui qui lâche forme celui qui rentre, progressivement ?!

Oui, avec des modalités. Et c'est un truc qui a fonctionné dans les secteurs où les gens après 55 ans sont complètement épuisés donc là il y a une demande de qualité de vie, d'accès au

bien-être et ça correspond historiquement à la vocation de la réduction du temps de travail et dans un sens puisqu'on fait venir des nouvelles personnes à l'emploi. Et c'est un truc qui a fonctionné et qui a été récemment démantibulé par le gouvernement. Voilà c'est un exemple. On peut voir aussi les endroits où il y a pas mal de travaux répétitifs donc la main d'œuvre est un peu plus interchangeable, et en manipulant les temps de productions on peut amener plus de types au travail, c'est moins compliqué. L'homme s'adapte plus à la machine. Un autre secteur, c'est le secteur de la construction, il y a quelques exemples de chantiers qui sont gérés avec plus de temps, plus d'emplois. C'est un secteur à part où on négocie chose par chose parce que le travail ne se répète pas, on travaille chantier après chantier. Et il y a à chaque fois un nouveau problème mais je ne suis pas non plus complètement défaitiste. Et puis il y avait à l'époque où j'étais optimiste, il y avait la fonction publique, énorme, grand employeur de toute sorte, enseignants, bureaucrates, snbc, où à mon avis là on a commis des erreurs considérables et le gouvernement pour un peu masquer la chose demandait aux grands opérateurs publics d'embaucher. C'est ainsi que la SNCB c'est retrouvée avec un paquet d'emplois, la poste aussi, mais ce n'était pas réellement de travail dont ils avaient besoin. Et ça a provoqué un tout autre dysfonctionnement et c'était tout de suite le bordel et aujourd'hui on revient à l'emploi de pillage qu'on connaissait avant ces politiques-là où le secteur public n'a jamais été administré comme une unité de gestion. Et aujourd'hui on tasse on tasse on tasse. Il n'y a plus d'emploi dans la justice, il n'y a plus d'emploi dans les finances. Je rajoute encore la dernière couche que je voulais rajouter, c'est que si on avait encore à l'époque une certaine visibilité sur les revenus, on ne l'a plus aujourd'hui. On identifie encore à peu près la fraude fiscale à l'époque, on ne l'identifie plus maintenant. Il n'y a pas de financiarisation globale de l'économie, plein d'évasion de capitaux,... Bon tout ça change le tableau, ça change la recette où se joue la pièce. Et du côté européen on pourrait dire oui bon quand ça ne va pas en Belgique on porte l'affaire en Europe. L'Europe ne sait pas saisir les questions sociales. On est toujours à 48h à l'Europe. Oui parce que l'Europe ne peut pas prendre de décisions par rapport au pouvoir autonome. C'est un pouvoir réservé aux états. Donc l'Europe, j'ai été voir le sommet de Göteborg la semaine passée et on a donné des indications aux états pour qu'ils essaient de faire ce qu'ils peuvent mais seulement il n'y a rien de contraignants, ils ne peuvent pas. Donc on est toujours aux 48h et évidemment... Et il y a les anglais qui ont inventé quelque chose qui est redoutable par rapport au temps de travail et qui est le partage du travail absolu. Il a été avancé par l'Angleterre, c'est le contrat qui consiste à dire que le travailleur a un emploi à partir du moment où il a une minute de travail. Le chômage va être très bas et donc on peut contraindre un chômeur et on peut choisir aussi d'être sur le payroll d'une entreprise dès le moment où il a 0 heure de travail. Et l'employeur peut lui donner 1 heure, 10h, 20h, 32h à son choix et il doit être disponible. Donc à ce moment-là c'est le partage magnifique du temps de travail complet puisque tout le monde a un travail dès le moment où tu as 10 minutes de

travail. Et si tu ne veux pas rentrer dans le système tu perds les allocations de chômage. Ça il faut regarder le contrat 0 heure anglais. C'est assez simple, la loi n'est pas très complexe. Je n'ai pas lu la loi mais j'ai lu sur le sujet. En gros c'est la mise à disposition de la main d'œuvre c'est une sorte de manifestation de la réduction du temps de travail.

Si je peux résumer ce que vous m'avez dit sur la réduction du temps de travail, actuellement vous êtes plutôt résigné par rapport à ça, dû à la manière dont vous avez vu la question évoluer. Maintenant on assiste à une situation économique et à une organisation économique du travail que ne permet plus forcément la réduction du temps de travail parce que le travail est très individualisé, qu'il y a aussi une situation de compétitivité et donc de présence des multinationales et aussi de coût qui sont moindres à l'étranger et les gens ne préfèrent tout simplement pas embaucher plus de monde parce que ça coûte plus cher, il y a aussi un problème de partage, d'interchangeabilité des travailleurs, une telle personne ne pourra pas forcément faire le travail d'une autre personne même si du temps est dégagé pour le faire et aussi vous avez brièvement évoqué un climat politique qui n'est pas forcément favorable à une réduction du temps de travail parce qu'il n'y a pas de consensus au niveau européen et c'est compliqué de le faire en Belgique parce que toutes les décisions sont régionalisées.

Régionalisées et les secteurs sont eux-mêmes avec des problèmes très différents. C'est beaucoup d'investissement avec divers partenaires industriels en Wallonie, et il y a une très très forte disparité régionale ou sous-régionale. Ou du moins le fait que la dynamique est très négative sur la Louvière, Charleroi, une partie de Liège alors qu'elle est beaucoup plus ouverte à un certain nombre de choses quand on est ici ou dans le Brabant Wallon. On arrive aujourd'hui à des zones en Wallonie où les gens ne bougent plus, ne se forment plus, ne vont plus à rien, se... J'ai toujours pour exemple le zoning de... Donc c'est, je ne sais pas où tu habites ?

A chastre, entre Gembloux et Louvain la Neuve.

Oui oui je connais. C'est entre Nivelles et la Louvière. Moi je suis toujours aller proposer des boulots à la Louvière mais c'est des gens de Nivelles qui prenaient le boulot. On a des zones de sous-développement qui sont des endroits qui ne sont plus des endroits de création d'ordre social et d'investissements. C'est plat. Il n'y a plus rien, on ne propose rien, ça n'avance pas, ça ne bouge pas. Et les parties les plus dynamiques de ces sociétés-là, elles font 25 km et elles sont dans un autre pays. Quand on est à Nivelles, on est dans un autre pays que quand on est à la Louvière. A Chastre on ne voit pas le problème ?

Non effectivement pas.

A Gembloux, on ne voit pas le problème. Voilà. Je voulais dire ça parce qu'il y a peut-être des priorités à faire, c'est de secouer ces zones-là avant de penser le problème globalement. Donc

voilà, ce qu'ils constatent en France aussi, il y a des zones où on dit : « c'est un autre pays ici » et on va traiter ces zones-là ». On n'ose pas le faire et c'est un peu le cas avec certains coins français, le nord pas de calais, le nord de paris,... enfin tous des trucs où il n'y a rien à faire, on a un travail de rééducation à faire avant d'envisager des mesures globales ou des mesures plus somptueuses comme la réduction du temps de travail.

Si je peux revenir sur le financement de la réduction du temps de travail, est-ce que vous pensez qu'actuellement ce serait possible de financer une réduction du temps de travail ou pas du tout ?

Si on parle du financement on doit savoir à quelle hauteur. Si l'objectif c'est l'embauche compensatoire et la réduction du chômage, il faudrait donc mettre 200000 chômeurs au travail c'est ça ? Ça fait combien, faisons un calcul simple, macro. 200 000 fois combien ? Qu'est-ce qu'ils demandent les patrons ? C'est assez réducteur hein. Si je mets 200 000 fois 10000, ça fait combien ? ça fait 2 000 000 000. C'est juste. Et ça se sont des ordres de grandeurs qui sont tout à fait envisageables. Ça peut être plausible, ce n'est pas énorme. Ça s'est pour les revenus. Mais chaque travailleur dès qu'il a un emploi coûte à son employeur à travers une série de cotisations. C'est combien, c'est quoi comme ordre de grandeur ? C'est pas un quart de la fraude fiscale. C'est dur à dire mais c'est comme ça. Il faudrait reprendre quelques chiffres d'affaire, c'est une partie de la téléphonie. Comme je considère qu'il y a la moitié de la téléphonie qui est complètement inutile, on peut de toute manière résoudre le problème n'importe comment. C'est-à-dire, le financement c'est quoi ? Est-ce qu'on considère que c'est impossible ?

C'est la question que je me pose justement.

Moi ce n'est pas un chiffre qui me fait peur. Ceci dit, je dis ça maintenant après avoir démolé toute idée de réduction du temps de travail auparavant. Mais je veux dire, c'est pas ça qui me fait peur. Pour moi ce n'est pas ça qui me fait peur, on ne rend pas le pays malheureux, on ne met pas le pays à terre avec ça, pas du tout. C'est plein d'autres choses qui mettent le pays à terre. On met plus le pays à terre en détruisant le chemin de fer. Est-ce qu'on a déjà réfléchi, les mêmes personnes qui refusent le temps de travail sont sur l'autoroute entre Wavre et Bruxelles tous les matins et ils perdent une heure. Si j'entre dans une perspective pour moi, pour mes voisins, pour mes enfants et mes petits-enfants, je sais laisser 1000€ par an. Je les laisse bien pour des conneries mais le problème c'est que la réduction du temps de travail, pour laisser les 1000€ il faut avoir confiance. Donc il faut voir un avenir ensemble. S'il n'y a pas de confiance, je ne lâcherai même pas 10 centimes. C'est là qu'on n'est plus dans l'économie ici. Mais je suis sûr qu'un prof qui fait de l'organisation du travail réfléchit à ce genre de problème. C'est pas une rationalité de gestion ça. Bon, peut-être qu'on s'égare. Donc bon je

suis prêt à discuter financement et je crois qu'on considère que le financement est un truc insurmontable alors que ça ne me paraît pas être la variable la plus importante à prendre en compte. Même si on avait le financement, la réduction du temps de travail n'est pas encore faite non plus. Les problèmes : partage des compétences, organisations et tout ce genre de choses, il faut un bon chemin de fer pour répartir le temps de travail, si tout le monde va travailler, avec le chemin de fer qu'on a aujourd'hui on n'arrivera nulle part. Donc enfin il y a un tas de trucs. Pour faire une société, c'est ça que je veux dire, pour faire une société, ...

Donc c'est quelque chose qui est fort idéologique mais qui...

C'est idéologique et c'est de l'ordre d'un projet de cohésion sociale. Est-ce qu'il y a une envie ? S'il y a une envie ça peut marcher mais on ne va jamais demander. On va financer 35 milliards pour financer des avions militaires. Je ne m'y connais pas, je ne sais pas s'il le faut ou pas. Mais on n'a jamais dit que c'était impossible. Quand il y a un défi, tu n'as pas de problème d'argent. J'ai toujours dit que quand une société voulait faire quelque chose, elle le faisait.

S'il faut mettre de l'argent sur la table, c'est possible d'une certaine manière ?

C'est toujours possible. J'aime bien le football et pour le moment quand il y a besoin d'argent pour le football, on trouve. Donc bon c'est différent ici ce n'est pas un investissement c'est un flux hein. Les avions, voilà un investissement qui va être une priorité du gouvernement, je ne sais pas pourquoi mais ça a la priorité. Mais je ne la vois pas venir, je dis que techniquement ça ne me semble pas un gros problème. C'est pour ça que j'ai un peu réagi quand vous m'avez dit que c'est impossible à financer. Je ne sais pas combien, j'ai fait une hypothèse pour compenser 200 000 jobs. A combien d'heures ? 32 ? A 32 heures on peut ramener ça à l'heure, c'est pas si compliqué à faire. Enfin il faudrait un peu travailler ça. Je ne vois pas ce qui fait qu'on considère ça comme insurmontable.

Du coup ce ne serait pas un souci de financement parce que le gouvernement s'il se mettait dans cette optique de réduction du temps de travail pourrait mettre l'argent sur la table...

Mais pas seulement le gouvernement, la population... Pour le moment, il n'y a pas d'identification entre la population et le gouvernement. Tout ce qui est pris est un impôt. Un impôt égale mauvais. Si je paie mon électricité 20% plus cher à NG, c'est un prix. Si je paie à une société publique, c'est considéré comme un impôt. C'est bizarre non ? Donc ça veut dire qu'il y a un problème politique. Ce que je veux dire c'est que la perception de l'investissement collectif est négative. Donc on ne sait rien faire. C'est peut-être ça le vrai problème, plus que la question du financement. Bon moi je veux bien essayer d'affiner un petit peu. C'est pas si compliqué, vous mettez une hypothèse puis vous comparez à d'autres. Il y a une brochure de la CNE aussi non ?

Oui je l'ai lue également. C'est une grosse revue, je l'ai parcourue en vitesse.

Moi je ne suis pas affolé mais effectivement il faut que le financement soit équitable. Il faut dire comme je le disais que ce ne soit pas le barman qui paie à la place des banquiers. C'est sérieux donc techniquement ça sera peut-être plus compliqué mais les chiffres macro ne me semblent pas insurmontables.

Et du coup ce serait peut-être un effort à faire au niveau du gouvernement plutôt que du côté des entreprises et des travailleurs ?

Ha oui, il faut passer par le gouvernement et même idéalement par l'Europe. Je ne crois plus du tout, il peut y avoir des accords d'entreprises bien faits, ça c'est très bien mais je ne crois pas aux effets globaux d'accords par entreprise. Ça peut être très bien et donner des dispositions très intéressantes mais je ne crois pas à un effet de masse. Alors il y a des signaux je vous dis qui me disent quand même qu'aujourd'hui, je ne sais pas si à la FEB on vous en a parlé mais on est quand même aujourd'hui devant un immense problème de stress, de burn-out, de suicides, de maladies du travail qui ne savent plus ce que c'est, des problèmes de santé mentale et puis des problèmes de pénibilité mais ce n'est plus comme on les connaissait avant où les gens portaient trop, c'est plus insidieux et tout à fait nouveau de la manière dont ça arrive et on commence à voir du côté patronal des études qui ne se font pas au grand jour mais il y a une préoccupation qui est en train de naître, et du côté des travailleurs aussi, parce que c'est un nouveau drame du travail quoi. Ce truc complètement fou où on a des gens hors travail de plus en plus névrosés et des gens dans le travail de plus en plus stressés, j'en ai été un premier de tout ça. On travaille comme un dingue puis on ne sait plus où on va et on devient schyzophrène. Et on peut se demander si les prochaines luttes sociales ne porteront pas là-dessus, sur cet aspect complètement débile où un père est complètement stressé et il voit son fils au chômage. Alors ça ne touche pas non plus les catégories de la population, vous vous n'irez sans doute pas au chômage, il y a peu de chance. Vous connaissez deux langues, 3 langues ou 4 donc il n'y a pas de problème. Il y en a d'autres pour qui ce n'est pas tout à fait la même chose. Il se profile de nouvelles crises sociales qu'on n'attend pas aujourd'hui. Moi j'ai vu ça près de chez moi, j'ai parlé l'agence ING. Près de chez moi il y a un type de 56 ans, il n'a plus de travail, il a un revenu énorme et il est malade jusqu'à sa mort.

Malade à cause de cette situation ?

Il n'est pas mis dans le boulot, ni à côté ni rien du tout. Il ne sait plus où il habite. C'est de la folie ça. Alors qu'il devrait être à la côte d'azur ou je ne sais pas où et à la place il est stressé par son travail, son non-travail et il ne sait pas quoi faire. C'est de la folie. Ce sont des situations absurdes. Vous allez connaître ça, vous allez partir en avion le lundi matin et revenir en avion le vendredi soir, ce sera très bien ou bien il y aura des emplois qui vont s'offrir à vous

rapidement dans la salle de marché à Luxembourg. Là-bas je vois des gens qui gagnent de l'argent pas possible et puis ils se demandent où est le sens ? Enfin je ne veux pas décourager si on aime bien il faut y aller. La réduction du temps de travail en principe ça doit être une avancée vers quelque chose. Alors que pour le moment on est dans une course chacun dans son coin on ne sait pas pourquoi.

Alors il faudrait quelque chose qui pourrait fédérer les gens en fait ?

Mais on ne l'a pas, ça n'existe pas aujourd'hui.

Et c'est ce que vous avez dit, c'est en fait un des principaux freins à la réduction du temps de travail ?

Oui c'est ça.

Les gens sont dans leur individualisme et pas dans un collectivisme et si on changeait ça peut-être qu'il y aurait un avantage à voir la réduction du temps de travail. Mais ils ne sont pas prêts à prendre le risque.

Oui c'est ça. On n'est pas dans le moment. C'est un fait moi je ne sais pas l'inventer. Il y a un problème quasi philosophique dans ce sens-là au départ. Mais je ne voudrais pas décourager non plus et dire qu'il n'y a pas d'expériences qui peuvent se faire dans ce sens-là, ça s'est pas vrai. Il y a au moins quelque chose, j'espère, que collectivement ne va pas être accepté. Si le modèle c'est la Chine, bah voilà. Si en Europe c'est la Roumanie qui est le modèle bah voilà. Au nord de l'Angleterre, vous connaissez le nord de l'Angleterre ? il faut aller à Manchester et là c'est rien. C'est Charleroi. Rien. Si il y a des flics, des gens qui zonent et des générations de chômeurs et un désinvestissement. Donc le financement n'est pas un obstacle si on le garde au niveau de l'entreprise, d'un service public, d'un magasin, d'un siège de banque bah oui,... Le financement n'est pas gros, il est envisageable si il y a du monde pour le porter mais là je ne vois pas. Tu prends autre chose ?

Non c'est gentil, je ne vais pas tarder à y aller.

Il y avait encore d'autres questions ?

Non on a abordé la majorité des questions.

Après savoir si c'est 4 jours par semaine, si on couple à la formation tout ça ce sont des modalités. Est-ce qu'on met les heures de déplacement dedans enfin bon, tout ça. Quand on a fait la journée des 8 heures, c'était impossible. Les gares ne pourront pas supporter, enfin des tas de trucs. Moi je ne crois pas aux arguments, dans l'aroutorou, le truc que je vous ai envoyé, les impossibilités c'est plutôt dans les têtes que dans les techniques.

Et puis les gens ont peut-être peur du changement aussi ? C'est ce que vous avez dit ?

On est incertain sur les revenus donc on ne bouge pas. Le type qui a 1500€, il dit : « moi je ne bouge pas ». Parce qu'il en a besoin le mois prochain. Il ne réfléchit pas à 10 ans, il réfléchit à un mois. Ce qui m'inquiète le plus, politiquement maintenant, c'est que les gens qui ont le plus de moyens quittent vraiment le pays. Quittent l'idée de faire communauté avec tout le monde. Qu'ils aient beaucoup de sous, ça ne me dérange pas. Mais qu'ils aient quitté l'idée générale de quitter un projet, moi j'ai quand même côtoyé pas mal de gestionnaires de sièges de multinationales, ils ne vivent pas ici. Ils atterrissent à Zaventem, ils vont à Diegem ou à Waterloo ou à LLN, c'est la même chose, ils voient leurs comptes, puis ils repartent. Il y a un vrai problème de participer à un ordre commun.

C'est donc une société beaucoup plus individuelle actuellement ?

Individuelle, avec des strates qui ne se parlent plus, alors on tombe sur des trucs comme le Panama Papers ou autre mais c'est du spectacle, c'est pour la télé. Tout le monde voit les milliards puis on dit à la tv, il y a un milliard mais cette somme personne ne se rend compte de ce que c'est. Si je dis demain à la télé, il y a 3 milliards,... Les experts le savent. On dit qu'il faut s'adapter à la compétition internationale. On est à peu près d'accord. Et puis ? Qu'est-ce qu'on fait après ? Tu prends autre chose en vitesse ?

Non merci, c'est gentil. C'est un vaste sujet.

Oui, ça dépasse largement la simple question du financement.

Et bien, je vous remercie pour votre temps et les réponses que vous m'avez apportées.

Annexe 9 : Interview Philippe Defeyt

(Monsieur Defeyt s'est lancé directement sur le sujet avant même que la moindre question n'ait été posée, en guise d'introduction).

Dans le cadre d'une illustration concrète, en matière d'illustration concrète, il y a un truc qui me, je ne me prononce pas sur le fond ici, les contre-propositions syndicales qui avaient été faites dans le cadre de la restructuration proposée par ING et le PTB aussi, je pense, a fait un plan, je pense ça vaut la peine d'aller voir. Je ne me prononce pas sur le fond de bien ou pas bien, non.

Très bien. Du coup je vais peut-être vous montrer comment va se dérouler l'interview. On va tout d'abord rapidement, si vous voulez je peux tout d'abord retracer mon mémoire si vous avez encore des questions dessus, ensuite on passera rapidement sur une présentation de vous afin de cadrer l'interview et votre intervention et puis on abordera la réduction du temps de travail pour arriver ensuite à la partie qui m'intéresse le plus, c'est son financement. Donc comme je disais, mon mémoire basé sur la réduction du temps de travail qui se base sur l'expérience de Göteborg qui a eu lieu il n'y a pas si longtemps que ça, qui s'est arrêté il y a un

peu près un an. C'est la maison de repos, secteur public du coup, c'est également un point d'attention, où ils ont mis la moitié des infirmières à 30h avec embauche compensatoire et maintien du salaire. Et donc ils se sont rendus compte, ils ont embauchés entre 10 et 12 nouvelles infirmières et ils ont arrêtés l'expérience parce que la commune n'était pas vraiment favorable à ça, surtout parce que ça lui avait coûté cher, 12 millions de couronnes ce qui fait plus ou moins 650 000 euros.

Oui, tu me donnes 100 millions je t'organise une réduction du temps de travail dans 10 secteurs. Enfin ok, on va y revenir.

Voilà et ça c'était la base de la question de recherche de mon mémoire qui s'est ensuite déclinée, après avoir fait des recherches littéraires sur un axe plus précis qui est celui de son financement parce que s'est justement une question qui fait débat. Et donc ça permet de cadrer mon mémoire car sinon le sujet est beaucoup trop dense. Est-ce que vous avez des questions ?

Non.

Est-ce que vous pourriez alors vous présenter brièvement et nous donner un aperçu de votre parcours professionnel ?

Alors rapidement je suis économiste de formation, j'ai fait beaucoup de choses différentes dans ma vie mais en gros il y a trois lignes de forces. Mandat et activités politiques, enseignement et recherche. Voilà, recherche à la fois classique parfois aussi de conseil. Et j'ai alterné ça tout au long de ma vie.

Super. Et actuellement est-ce que vous avez une profession ?

Non, plus de mandats, retraités. Plein d'activités mais plus de mandats, plus de contrats de travail et plus de registre de commerce.

Très bien. Et dans quel cadre est-ce que vous êtes venus à vous intéresser à la réduction du temps de travail ?

Bah parce quand j'ai commencé ma vie professionnelle, quand je suis sorti des études, bah c'était l'apparition d'un chômage de masse, surprenant pour des économistes de mon époque, je n'ai quasiment pas entendu parler de chômage pendant mes études. C'était un sujet,... En 74, pour autant que je me rappelle c'est le minimum historique après la guerre, je ne parle pas de la période 29 et années suivantes, et alors on avait moins de 100 000 chômeurs en Belgique. Bon, une bonne partie de ces chômeurs, c'était des chômeurs structurels, intégrés dans la communauté, t'avais un ou deux chômeurs dans le village, on savait bien qu'en été il allait donner un coup de main au fermier, en hiver il bricolait 2-3 choses, il découpait du bois, il faisait partie du village. Parfois éloigné, c'était le baraki du village mais

en gros bon. T'avais là-dedans aussi des personnes handicapées, mentales mais pas des choses graves et donc c'était comme ça et personnes ne tapait sur les chômeurs, personnes ne disait que c'était des profiteurs. Après évidemment après 75 c'est la montée en puissance, petit rappel que j'aime bien de faire, les gens à gauche, ils le disent comme ça, explicitement comme ça, les gens sont persuadés quand il y aura 200 000 chômeurs en Belgique ce sera la révolution. Bon. 20 ans après il y en avait 800 000 et ce n'était pas la révolution. Et donc c'est le début d'écolo, qui est mon parti et donc évidemment écolo comme les syndicats, comme le PS, comme d'autres socialistes ont abordé le thème de la réduction du temps de travail. C'était aussi l'époque, si tu te souviens, de ceci. Tu connais ça ? A mon avis tu dois pouvoir le trouver à la bibliothèque de l'UCL. Ca vaut la peine d'aller voir ça. Vraiment, c'est une belle réflexion. C'est un collectif.

C'est sorti quand ça ?

79. 77 même. Ca vaut la peine de lire ça avec l'évolution technologique et l'évolution des métiers, histoire de voir la mentalité.

Très bien, c'est une question qui...

Qui est permanente, tu peux faire des tonnes et des tonnes...

Du coup vous êtes rentré au parti écolo et...

On a abordé ces questions aussi. Entre parenthèse, tu as vu les travaux de Gérard Valenduc ?

Rapidement, je pense que j'en ai utilisé quelques un dans mes sources oui.

Parce que c'est quelqu'un qui connaît très bien cette matière. Bon alors, ça nous amène alors à mon avis, à ce qui est mon point de départ à moi, avec toutes les questions que je pose, parce que je pense qu'il faut les poser, ça ne sert à rien de faire semblant que les questions de financement ne sont pas posées et simplement aller chercher l'argent chez les riches, etc... Je pense que le point de départ, c'est un objectif éminemment désirable. Pour toutes sortes de raisons. Pour des raisons de charge mentale au travail, donc tu as les infirmières en maison de repos et donc pour la qualité des soins, pour l'organisation de la vie familiale, pour la possibilité de mener à bien des activités d'hors emploi, projets professionnel, projet culturel, peu importe, bon. Donc l'objectif est évidemment désirable. C'est une première observation. Deuxième observation, quand on a dit ça, est-ce qu'on fait des réductions du temps de travail très cadrantes, donc 32h pour tout le monde avec toujours l'exception des cadres qui n'ont pas d'horaire proprement dit, dans les conventions collectives et le fonctionnement à la belge ils n'ont pas d'horaires, entre guillemets ils sont sensés ne pas en avoir. Est-ce qu'on fait une opération collective ? Obligatoire ? Cadrée ou est-ce qu'on fait des choix individuels ? Ca évidemment c'est un choix qui divise la gauche aujourd'hui même s'ils sont majoritairement

collectif et obligatoire. Temps de travail dit choisi dans les faits on constate effectivement que c'est plutôt une question de femmes. Je dis bien choisi parce qu'on sait bien qu'il y a toute une partie du travail à temps partiel qui n'est pas choisi. En tout cas dont l'importance du temps n'est pas choisi, je pense que tu as des personnes qui ne se satisfont pas nécessairement d'un mi-temps mais qui seraient contentes d'un 3/5^{ème} temps ou d'un 4/5^{ème} temps. Donc faut bien être nuancé. Mais dans ces scénarios aussi, la question du financement se pose. Donc autrement dit, est-ce que c'est le travailleur qui assume la totalité du coût de réduire son temps de travail ? Même si on sait bien que le coût en net n'est pas le même que le coût en brut, parce qu'il y a une progressivité mais bon. Alors maintenant évidemment si on est dans un autre scénario se pose alors la question du financement sur lequel j'ai mis des données d'éclairage. Ca ne résout pas toute la question parce qu'évidemment le petit exercice rapide que je t'ai envoyé hier et que j'avais fait pour un journaliste de la Libre et il n'envisage pas les questions dynamiques et les réactions du système, des entreprises. Ca c'est très clair, moi je suis intimement persuadé que et dans le secteur public mais aussi dans le secteur privé il y a des tas de poches de productivité énorme. C'est-à-dire des entreprises qui ne sont pas bien organisées ou des administrations qui ne sont pas bien organisées, ou des services parfois dans une administration ou dans une entreprise. Il y a des poches de poches de productivité énormes, énormes. Comme je suis intimement persuadé par exemple que d'une manière générale il y a trop de réunions, trop de déplacements et que donc tout ça dans le cadre d'une politique de réduction du temps de travail qui serait imposée depuis le haut, c'est des choses dans lesquelles on pourrait saquer sans problème. Je discutais encore avec un cadre de je ne sais plus quel secteur, c'était quel secteur ? C'est un groupe belge qui dépend de groupe américain et il disait le nombre de réunions dans lesquelles on voit débarquer des représentants de la maison mère, donc qui viennent des USA ? ils viennent à 5, ils ont fait des vols en business class évidemment, ils partent 2-3 nuits ici, on ne les entend pas et ils retournent. Il y a des gains partout. On perd du temps, des histoires de réunions pas préparées, voilà. Donc c'est ça que j'appelle les réactions. Je suis persuadé que dans un certain type de cadre, l'embauche compensatoire ne se justifie pas. Pas totalement. A une caisse, il est clair que si on enlève une personne pendant deux heures il faut la remplacer, pour autant qu'il y ait un peu de monde. A condition égale de nombre de clients, forcément il faut la remplacer. Dans d'autres endroits il y a de la marge. Donc ça c'est une chose. L'autre chose c'est, je suis intimement persuadé que si on va vers une réduction massive obligatoire, imposée du haut du temps de travail, je suis sûr que dans certains secteurs ça ne fera qu'accélérer des formes d'informatisation, de robotisation, etc. Ca c'est clair. Surtout si c'est embauche compensatoire plus salaire. Bon si c'est embauche compensatoire sans salaire, passe encore mais je vois bien que ça a un peu du mal à prendre, je vois qu'il y a de la résistance culturelle là-dessus, mais quand tu vois les magasins où il y a des scans là, je suis

sûr que demain si on dit : « écoutez vous devez diminuer le temps de travail d'autant et en plus vous devez augmenter votre masse salariale de 20%, c'est clair que... C'est couru d'avance. ». On peut en penser ce qu'on veut, on peut penser que c'est dégueulasse, ça l'est probablement, ça l'est sûrement mais c'est clair, il y a des entreprises américaines qui s'en vont. Sauf si ça doit être à un moment au niveau européen, bah ils ne peuvent pas non plus quitter totalement ce marché. Amazon a besoin d'entrepôts en europe aussi, tu as déjà vu la mécanisation des entrepôts amazon, c'est incroyable. Des robots, que des robots qui font tout. Enfin, c'est bien dans ce secteur-là, moi j'ai une fille qui travaille dans le secteur pour les soins, elle me dit jusqu'à maintenant je pouvais placer un certain nombre de personnes qu'ont dit pudiquement très éloignées du marché du travail par exemple comme clarkiste dans les dépôts et entrepôts. Fini, tout ça est en train d'être automatisé. Mais entre parenthèses, aller travailler dans un dépôt frigorifique, toute une journée, moi je pense que c'est plutôt un progrès qu'on passe à quelque chose d'automatique. Mais en attendant, il y a quand même un personne sans emploi évidemment. Bon voilà, d'autres éléments de contexte.

Très bien. Et du coup, comment est-ce que vous vous voyez cette réduction du temps de travail actuellement ? Est-ce que vous envisagez que ce soit possible ou ?

Ma thèse à moi, c'est que ça doit être encadré mais pas obligatoire. Pourquoi ? Encadré parce qu'il faut des règles, je peux en dire un mot, mais pas obligatoire parce que je pense que le parcours et les conditions de vie, de travail, les parcours de vie, les souhaits des uns et des autres en fonction de leur âge, en fonction du fait qu'ils ont des enfants ou pas, en famille, le fait qu'ils soient seuls ou pas, en couple, je trouve qu'il y a un tel éclatement aujourd'hui que dire tout le monde à 32h, 4 jours par semaine, je ne pense pas que c'est ce que les gens souhaite. Entre parenthèse, je reviens sur une des questions sur laquelle il y a une ambiguïté totale, quand on dit 4 jours semaine, oui mais c'est à 4/5 temps par rapport à 38h ou c'est 4*8 heures ? c'est pas négligeable ou même parfois, parce qu'il y a des gens qui te vendent les 4 jours, c'est quelque chose dont on parle un peu moins aujourd'hui mais qu'on a vendu, c'était de dire bon, on est raisonnable, on veut un 4 jours/semaine parce qu'au fond quand tu es boulot faire une demie heure ou $\frac{3}{4}$ d'heure en plus, si ça te permet de ne pas venir le vendredi ou le mercredi, bon tu vas le faire. Donc il y a des gens qui te vendent un modèle de 4 jours oui mais attention où tu fais 8h et demi voir 9h. Et si tu prends la norme de 38, 4/5^e de 38, c'est moins de 32 heures. Bon ça c'est toujours l'ambiguïté des messages politiques et syndicaux. Le PS, je n'ai pas lu en concret la proposition du PS qui se trouve dans les 170 propositions.

Oui, j'ai vu qu'ils ont sorti ça il y a quelques jours...

Oui mais c'est pas clair, c'est comme ça au PS ? c'est toujours emballé, surtout maintenant. Ok, soit. Alors, heuu.

Donc vous disiez quelque chose qui doit être...

Oui c'est ça, encadré mais pas imposé. Mais qui doit être négocié donc par exemple dans une entreprise, combien de personnes pourraient décider de travailler à temps partiel, dans quelles conditions, si il y a des gens qui travaillent à temps partiel, il y a des règles, on ne va pas les faire venir 5*4 heures. Ca je pense que c'est assez important. Parce que les besoins sont là. Les besoins dans tous les sens. Un jeune qui démarre, qui n'a pas de charges d'enfants, qu'il soit ou non en ménage, en couple ou n'importe quoi, il a peut-être envie de s'investir, il a envie de travailler 45h parce qu'il a un job et puis qu'il veut lancer sa petite entreprise, là-dessus je suis très libertaire, qu'on foute la paix aux gens, les gens organisent leur vie comme ils veulent mais à condition que ça puisse se faire dans de bonnes conditions. Je pense que la fin de carrière, les gens devraient pouvoir la choisir. Maintenant la question c'est, est-ce que la collectivité intervient ou pas, dans ces choix individuels ? Oui, pour moi oui, ça a du sens. Ca a du sens parce qu'il y a des gains collectifs, des gains sociaux au sens de l'économie, à avoir des personnes qui réduisent dans de bonnes conditions leur temps de travail. D'abord parce que ça permet une, ça peut introduire une souplesse dans l'organisation du temps de travail, dans un grand magasin d'ailleurs la preuve en est c'est qu'ils l'imposent, c'est intéressant d'avoir des gens qui travaillent à temps partiel parce que ça permet de boucher des trous que sinon tu ne serais pas boucher et donc c'est plus facile mais c'est vrai aussi dans une administration comme un CPAS, fin ou une administration qui est en contact avec le public, etc. Alors oui, et parmi les conditions à négocier, il y a évidemment le droit des travailleurs à réaugmenter leur temps de travail, par la suite. S'ils en ont besoin. Typiquement on a vu ça quand il y a eu la crise, 2007, l'augmentée du chômage surtout chez les hommes dans certains secteurs, et bien j'ai vu des travailleurs sociaux ici au CPAS demander de repasser à temps plein pour rééquilibrer un petit peu en tout cas en partie le déficit de revenu dans le ménage. Tu vois ? Ce n'est pas dans l'air du temps bon Ecolo n'est pas très clair là-dessus, qu'on se le dise très clairement, le PS dit que ça doit être collectif et obligatoire, moi je pense que les gens, ce n'est pas une question portée de manière majoritaire. D'abord parce qu'il y a la question des revenus et puis parce que les gens souhaitent organiser leurs choses. Alors maintenant moi évidemment dans ma vision des choses je couple ça avec un revenu de base, qui est une des manières d'amortir le choc hein. Mais on peut très bien décider de renforcer ce qu'on est en train de déforcer pour le moment, de déforcer toutes les formules de crédit-temps. Oui, c'est ça que je voulais terminer. Il y a plein d'avantages positifs. Il y a l'organisation du travail, il y a le fait qu'effectivement tu libères une place pour quelqu'un qui est sans emploi ou qui souhaite un deuxième job donc tu libères de toute façon un job, tu améliores ta qualité

de vie, alors maintenant est-ce qu'il faut dans le cadre de quelque chose qui ne serait pas collectif et qui ne serait pas obligatoire compléter ça par des dispositifs plus spécifiques ? Oui, il ne faut pas que cette possibilité ne soit utilisée que par des femmes ou ne soit utilisée que parce qu'il y a des enfants ou ne soit utilisée que parce qu'il y a des parents malades. Il faut que ce soit un outil d'émancipation plus large.

Et comment est-ce qu'on peut le valoriser alors ?

Beh je te dis, les formes de crédit-temps, etc. ou bien on est dans une sorte de logique de revenus de base qui permet à quelqu'un de dire : bah oui je peux réduire mon temps de travail, de toute façon j'ai 600€ qui me sont acquis, ou 500€ ou 700, ça dépend des modèles qui sont mis en place, quoiqu'il arrive. Et ça permet de calibrer ton temps de travail plus facilement. Ou en tout cas de manière moins coûteuse. Je ne dis pas qu'il n'y a pas de perte mais en tout cas c'est moins coûteux. A un moment donné il faut responsabiliser les gens aussi je veux dire. Parce qu'entre parenthèse, il y a aussi plein d'économies pour les personnes hein : une journée de crèche en moins pour les jeunes parents, un déplacement en moins pour des budgets dans des ménages qui ne sont pas toujours très florissant, tout ça c'est du bénéf hein. Un repas en moins à la cantine,...

Tous les soins liés à l'exagération du travail aussi ?

Voilà alors en plus tu as effectivement raison, tu as les retombées sur, voilà. Il vaut mieux un travailleur à 4/5^e temps épanoui qu'un travailleur à 5/5^e temps qui à un moment donné va faire un burn out. Le coût pour la collectivité mais aussi pour l'entreprise, parce qu'un burn out c'est quelqu'un qu'il faut remplacer surtout que les burn out qu'on a maintenant c'est pas des burn out qui durent deux semaines, c'est des burnout qui peuvent durer des mois et même plus que ça, des années. Et donc tout ça est très coûteux pour les entreprises, je dis entreprises au sens large, ça comprend employeur, public, etc, pour tous les employeurs c'est quelque chose de vraiment coûteux. Maintenant si on est dans une autre option, alors là se pose la question de...

Du coup si je peux rebondir sur quelque chose que vous avez dit, vous envisagez alors plutôt un usage augmenté des temps partiels comme réduction du temps de travail ?

Oui augmenté s'il y a une demande mais j'insiste bien, je propose ça avec des règles négociées localement parce que les systèmes sont... Que ce soit, quelque part, la réduction du temps de travail choisie telle que je la propose, c'est un peu plus de droit, droit de le faire et un peu moins d'obligation, c'est-à-dire le patron qui te dit : c'est ça ou rien du tout. Voilà. C'est un peu un équilibre entre, aujourd'hui c'est plutôt le patron qui décide, dans beaucoup de cas c'est plutôt le patron. Et je pense que ce qui est plutôt volontaire comme réduction du temps de travail, c'est des réductions plus légères, typiquement le cadre intermédiaire dans les

banques. Qui actuellement ont des revenus plutôt corrects par rapport à la moyenne, pour lequel le sacrifice de passer à un plein temps à 4/5^e temps est quasiment nul. Qualité de vie, tu perds peut-être quelque centaines d'euros, économies de déplacement, qualité de vie, de toute manière ces gens-là ont plutôt tendance à avoir des conjoints qui sont aussi plutôt à l'aise et donc il y a des ménages pour lesquels travailler à 4/5^e temps c'est rien du tout. Par contre dans la plupart des entreprises de titres services, on te dit que c'est 3/5 temps et tu te débrouilles, chez nous pas la plupart travaillent à temps plein mais donc voilà. Donc c'est un équilibre entre le droit, le revenu, la compensation, etc. moi j'estime qu'une personne cadre, intermédiaire dans le secteur bancaire qui réduit son temps de travail 4/5^e temps, je ne vois aucune utilité de lui donner une compensation financière. Mais une maman seule avec enfants qui sait de toute façon pas travailler à temps plein, ça oui, ça ça a du sens.

Et du coup ce serait quelque chose, ce serait une réduction du temps de travail qui sous un aspect collectif serait plutôt individuelle ?

Ouais, elle serait organisée collectivement, quand je dis, je termine ce que je disais tantôt, il faut une organisation locale, il faut une négociation locale. Locale que je dis ça peut être au sens large, ça peut être dans un magasin ou un secteur aussi hein. Donc au niveau décentralisé et puis il y a des règles plus fondamentales au-dessus. Donc savoir qui compense qui, ça à mon avis c'est fédéral, c'est l'état qui doit organiser ça. Donc moi j'insiste, je suis pour un modèle de revenus de base, maintenant je dis bien revenus de base et pas allocation universelle, c'est donc quelque chose que tu complètes avec d'autres revenus, je peux t'envoyer une note si tu veux et si on doit parler de revenus de base ou tant qu'il n'y a pas un revenu de base, il faut renforcer les systèmes de crédit-temps plutôt que de les diminuer. Voilà.

Ok donc ce serait plutôt améliorer ce qui existe déjà pour arriver à cette sorte de réduction collective du temps de travail...

Qui soit au maximum choisie et réversible. Tout à fait important, pour ne pas coincer les gens et avec un travail culturel mais qui dépasse de loin uniquement la question de la réduction du temps de travail, un travail culturel évidemment sur les gens, sur les choix, je pense que c'est en train d'évoluer dans ce sens. Votre génération est en train d'évoluer dans ce sens et est beaucoup plus ouverte, pas tout le monde, mais en général beaucoup plus ouverte sur la question : qui allège sa carrière pour s'occuper des enfants, qui s'occupe des tâches quotidiennes, etc je pense que ça va déjà beaucoup mieux mais il ya encore du travail à faire parce que des machos il y en a dans toutes les générations.

Oui on n'en sera jamais débarrassé

Non.

Et du coup si on peut peut-être aborder après ça la modalité de financement. Comment est-ce qu'on pourrait d'après vous financer votre vision de la réduction du temps de travail ?

Alors donc, très clair, dans l'hypothèse que j'avance, la seule véritable économie c'est si quelqu'un retrouve un emploi grâce à cela et qu'il ne doit donc plus être indemnisé, essentiellement grâce au chômage ou au revenu d'intégration mais dans certain cas de plus en plus aujourd'hui, toutes les personnes à mi-temps médical qui pourraient travailler à mi-temps. Donc dans ce scénario-là, la seule source de financement existante c'est l'économie en allocations. Donc ça ne suffit probablement pas à boucler, mais ça a l'immense avantage par rapport à une formule plus globale, de pouvoir centrer. Tu peux réduire et dans un premier temps : je mets sur la table un milliard. Ou deux milliards. Et ça on peut trouver. Pas la formule comme je détaillais hier sur la course à l'extrême, même sur les recettes fiscales. Il faut bien rappeler que même sur les possibilités, toutes les personnes qui réduisent leur temps de travail, leur taux d'imposition à la marge est plus important que le taux d'imposition de la marge de ceux qui retrouvent un travail. Et donc là il y a aussi un peu de perte dans le système. Mais bon ce n'est pas... la question qui se pose effectivement, les sommes pourraient être relativement importantes. Parce que, moi je pense qu'il est impossible de discriminer entre les gens qui réduisent volontairement ou involontairement leur temps de travail. Donc c'est pour ça que je préfère de loin le système de revenu de base où là un organisme de contrôle n'a pas à se prononcer sur le caractère volontaire ou involontaire de la réduction du temps de travail et de dire que si c'est involontaire, tu vas éventuellement avoir droit à une AGR, tu vois ce que c'est ? Allocation garantie de revenus, tu dois aller voir ça sur le site de l'onem, en gros c'est une compensation à laquelle ont droit une partie des personnes qui sont demandeuses d'un temps plein mais à qui on ne propose qu'un emploi à temps partiel. Tout en restant demandeur d'un emploi à temps plein. Dans certaines conditions, tu as droit à une compensation, sur laquelle on a raboté mais il y a encore je pense 50 000 personnes peut-être qui bénéficie d'une AGR, je pense. Ca tu peux aller voir sur le site de l'onem. Voilà. Moi, pour essayer de résumer mon argumentation, de toute façon toute formule coûte. Sauf si on dit que les gens se débrouillent, tu réduis ton temps de travail, tant pis, tu le fais à tes frais. Moi je pense que ce n'est pas possible, pour beaucoup de sens ce n'est pas possible. Mais il y a une immense envie en même temps, une immense envie de réduire le temps de travail, même chez les enseignants je veux dire. Donc ça coutera de l'argent mais au moins la formule de quelque chose qui est volontaire, je pense respecte plus le choix des gens, n'interfère pas avec le choix des gens, je ne dis pas ça parce que j'ai en face de moi un jeune, qui n'en a rien à cirer de travailler 28h par semaine, il a envie de s'investir dans son boulot 40h par semaine ou 45 ou 50 heures par semaine, c'est encore son droit pour autant que ce soit dans de bonnes conditions et que ce ne soit pas de l'exploitation en terme de revenus etc mais bon et ça a

l'immense avantage que tu peux calibrer l'effort. Mais de l'argent il faut en trouver, ça c'est clair.

Et la diminution des allocations de chômage ne permettrait pas de compenser cette réduction du temps de travail complètement ?

Non. Ca c'est sûr parce que si tu veux donner une allocation un peu décente, oui. Parce que si tu veux trouver une place pour un chômeur à temps plein, il faut déjà plusieurs personnes qui diminuent leur temps de travail pour dégager un temps plein. L'avantage aussi de cette formule c'est que tu peux détailler les postes et les fonctions, y compris même si je sais bien que cet argument est utilisé parfois de manière malhonnête, c'est vrai qu'il y a des professions où il est quand même un peu plus difficile qu'ailleurs de trouver des jobs. Donc autrement dit moi je ne suis pas choqué par l'idée de subsidier, sur une large échelle, la réduction du temps de travail, et qu'elle soit volontaire ou involontaire mais dans le conditionnement de la hauteur du revenu, il ne faut pas récompenser un cadre qui gagne 5000€ bruts par mois. Si d'aventure il réduisait son temps de travail ce qui est peu probable dans le système actuel et dans la logique actuelle culturelle et d'exploitation.

Et du coup, parce que vous avez parlé dans le mail que vous m'avez envoyé hier et c'était quelque chose que j'avais également pu trouver dans mes recherches littéraires, il y a cette réduction des allocations de chômage et il y a aussi cette augmentation des recettes fiscales. Et donc ?

Oui mais ça c'est dans l'hypothèse où on injecte de l'argent supplémentaire.

Pour mettre des chômeurs au travail dans le cas où il y a une embauche compensatoire ?

Oui voilà. Tandis qu'honnêtement pas dans un système comme je le propose.

C'est ça et donc votre système ne favorise pas forcément l'embauche compensatoire ?

Ha si si, ça c'est une des choses à organiser évidemment. Si des gens réduisent leur temps de travail, je prends l'exemple du CPAS, il y a plein de gens qui réduisent leur temps de travail, bah oui évidemment qu'il y a une embauche compensatoire sinon les travailleurs sociaux se retrouvent avec 50 dossiers de plus. Ha oui non non, c'est plus de temps choisi mais il faut que les modalités de ce temps choisi, c'est-à-dire savoir : est-ce que j'ai une compensation financière ou pas, qu'est-ce que ça implique sur mes horaires, sur la répartition de mon temps de travail sur la semaine, qu'est-ce que ça implique sur la possibilité ou pas de retourner à un temps plein si quelque chose change dans ma vie ou si simplement mes envies changent, si embauche compensatoire ou pas, bah oui tout ça doit être organisé, évidemment, évidemment.

Et du coup les personnes qui arrivent au travail vont payer des impôts et donc ce ne serait pas une source de revenus supplémentaires pour l'état ?

Pas vraiment parce qu'il y en a d'autres qui ont perdu des salaires avec un taux marginal plus important.

Donc ce ne serait pas avec maintien du salaire ?

Ha non non, c'est la collectivité qui compense une partie de la différence, enfin qui assume une partie du coût variable en fonction du niveau de revenu ? Ca va ? Donc je ne sais pas moi, tu gagnes 2000 euros nets par mois, tu passes à 4/5^e temps donc comme c'est du net tu vas peut-être gagner 1700€ hein et l'état compense.

Et est-ce que vous pensez alors qu'une réduction du temps de travail est possible si on met en place un maintien du salaire ?

Moi je pense que l'équation financière devient impossible, sauf à imaginer que l'embauche compensatoire. Les deux ensembles, ça c'est de la folie. Si tu fais tout à 100%, ça va être impossible. D'abord parce qu'il y a des tas de poches de productivité et aussi parce que je suis intimement persuadé qu'il y a des entreprises qui ferment. Admettons même qu'il y a un pouvoir fort en Wallonie ou fort au niveau fédéral ce qui à mon avis n'est pas demain la veille qui impose ce genre de mesures, il y a des gens qui s'en vont, c'est évident. Ils iront où c'est moins cher, c'est évident. Evident. Il faut un arbitrage, tous les gens qui parlent de temps de travail aujourd'hui, c'est facile, devant une assemblée ou devant la télévision de dire, je suis pour la semaine des 4 jours, il n'y a personne qui est capable d'aller voir les subtilités et les nuances du discours. Mais tout ça est d'une ambiguïté totale, totale. Le nombre d'heures sur l'embauche compensatoire, sur la compensation salariale, bon le PS est clair, il veut une compensation salariale de 100%, je pense, voilà.

Donc là ils sont en train de proposer ce que vous pensez qui est un non-sens ?

Je pense qu'avant d'être un non sens et avant d'être une question de réalisme économique ou budgétaire, les deux, c'est d'abord pour moi une question philosophique. Moi je suis pour le temps choisi. Et le temps choisi peut varier, allez par exemple il y a des choses qui paraissent tellement amusantes. Aller indépendamment presque du niveau, je ne parle même plus nécessairement de cadre ici, de plus en plus de gens travaillent autour d'un projet. Je ne sais pas moi, implanter un nouveau logiciel pour les salaires, je donne ça comme exemple. Ou pour la GRH, la gestion des horaires,... Pendant ce temps-là, ça n'a pas de sens de réduire le temps de travail, d'abord parce que les gens, tu vas être moins efficace si tu interromps une tâche trois jours de suite, il n'y a rien à faire, il vaut mieux des gens qui à la limite ces semaines-là elles travaillent 60h, on s'en fout, à la limite ça les arrange bien, ça arrange tout le monde et

après ils prennent, ils réduisent leur temps de travail après. Donc c'est d'abord une question philosophique. Tout le monde n'a pas envie de réduire son temps de travail de la même manière tout le temps.

Pour bien récapituler ce que vous proposez, parce que moi je m'intéresse aussi au financement et à son impact pour les différents acteurs, que j'ai divisé en trois, donc d'un côté les travailleurs, de l'autre les entreprises et donc les employeurs et donc le troisième qui serait l'état, le gouvernement donc les pouvoirs décidant qui donc financent. D'après vous, d'après le modèle que vous m'avez proposé, il faudrait d'une part que le travailleur mette la main à la poche, en tout cas en acceptant une diminution de son salaire en échange d'une diminution du temps de travail et cette différence serait +- comblée par le gouvernement. Et aucun impact pour les entreprises alors ?

Non. Aucun impact direct.

De manière à ce qu'elles ne perdent pas en compétitivité.

Alors maintenant autre chose, ceci n'est évidemment pas contradictoire, que du contraire avec l'idée de faire en sorte que les entreprises paient un impôt. Je distingue les deux. De toute façon, quoique tu fasses avec l'argent, on ne peut plus admettre que les entreprises paient 2% ou 2% ou rien du tout sur leurs profits, sur leurs bénéfices. C'est injuste, bien sûr.

Et donc les coûts que l'entreprise devrait dépenser pour embaucher de nouvelles personnes seraient alors payés par la collectivité et le gouvernement ?

C'est-à-dire qu'ils seraient d'abord payés par le fait que la personne qui s'en va diminue son salaire donc il y a toujours évidemment un coût parce qu'il faut former les gens, parce qu'il y a embauche, il faut gérer plus de personnel mais tout ça n'est pas insurmontable aujourd'hui, ce n'est pas insurmontable.

Parce que c'est un argument qui ressort souvent quand on parle d'embauche, les personnes qui sont contre la réduction du temps de travail disent que pour les entreprises, elles vont devoir augmenter leurs coûts, dans ce cas-là quand j'évoque l'embauche compensatoire et le maintien du salaire elles disent qu'avec un maintien du salaire les coûts horaires vont augmenter mais ça ça disparaît avec le modèle et puis du coup il y a le coût d'embauche qui alors serait compensé par cette diminution du temps de travail des autres...

Oui, voilà.

Et donc si je peux revenir maintenant sur les propositions que vous m'aviez envoyées...

Les données d'éclairage, ce n'est pas un modèle, loin de là.

Oui tout à fait et qui là concerne alors une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire à 100%.

Tout à 100%.

Effectivement. Mais comme j'ai pu le lire dans la littérature, tout ne serait pas à 100% parce qu'il y aurait des gains de productivité ?

Attention, ce n'est pas à ce niveau-là. Il y a deux choses. Il y a des gains de productivité immédiats, qui peuvent à la limite se faire en quelques semaines, je caricature, c'est simplement la réorganisation. Je veux dire, ha oui mais bon on vire ce truc, on ferme ça hop hop hop et l'organisation devient plus efficace. Plus efficiente pardon. Et donc tu as de l'embauche compensatoire. Puis alors après il y a l'impact des gains à moyen terme parce que remplacer du travail humain par des machines, de l'externalisation ou tout ce que tu peux imaginer, tout ça ça ne se fait pas en 24h hein. Alors la vraie question c'est, d'abord est-ce qu'il y a des gains de productivités actuellement ? Parce que là c'est une vraie question.

Au niveau de la manière dont les entreprises fonctionnent actuellement ?

Globalement, notre système, notre économie, l'observation macro c'est que les gains de productivité sont en train de diminuer...

Alors qu'ils n'ont pas arrêtés d'augmenter depuis des décennies ?

Voilà et que donc toutes les opérations de réductions du temps de travail précédentes ont été financées par les gains de productivité. La croissance économique, il n'y a pas de croissance économique sans gains de productivité. Il faut expliquer, c'est quand même un peu compliqué d'expliquer au grand public d'expliquer que c'est ça le moteur de la croissance. Les deux sont liés mais à un moment donné le travailleur décide de partager la part du gâteau qu'ils auront, soit en salaire soit en réduction du temps de travail. En fait quand on dit qu'on a fait une opération de 38h semaine, non on n'a pas fait une opération de 38h/semaine, on a à un moment donné créé une situation qui était quasiment atteinte dans tous les secteurs et on a dit que c'était le cas dans quasi tous les secteurs, bon les derniers qui traînent encore, c'est fini. Mais ça n'a rien à voir avec dire, demain on travaille 32h par semaine. C'est pas du tout la même chose parce que...

Les 38h existaient déjà alors que maintenant les 32h ce n'est pas encore le cas ?

C'est en fait une longue histoire, où de temps de temps, dans le secteur de la chimie on est passé de 44 à 42 heures par semaine, un jour de congé supplémentaire ou etc etc.

Donc si on repart là-dessus, donc ce serait compensé à 100% par 100% d'embauche supplémentaire, il y aurait un maintien du salaire de 100% et donc vous aviez émis en fonction

de la masse salariale actuelle, oui j'avais une question d'ailleurs vous disiez donc qu'on diminue de 20% le temps de travail et vous dites que mécaniquement ça va augmenter de 25%. Pourquoi 25% et pas 20% ?

Parce que le nombre d'heures de travail passent de 100 à 80. Si tu veux repasser de 80 à 100, tu augmentes de 25%. Tu dois t'amuser à faire quelques petits calculs, tu prends des chiffres bidons et c'est mécanique.

Oui ok, donc une diminution de 20% ok j'ai compris, une diminution de 20% du temps de travail augmenterait donc de 25% le salaire horaire des travailleurs. Ca se serait donc un coût pour la masse salariale de 25% qui, selon les chiffres que vous avez avancé représente 160 milliards ce qui reviendrait donc à 40 milliards. Comment est-ce que l'état alors peut intervenir ? Parce que vous disiez que l'état pourrait intervenir à hauteur de 14 milliards ?

Non non non, dans le système, dans une entreprise privée tu peux imaginer mais à mon avis c'est loin d'être le cas dans tous les secteurs, oui il y a Google bien sûr, il y a quelques entreprises qui font des profits plantureux mais la plupart des entreprises ne font pas des profits plantureux aujourd'hui, en tout cas pas assez pour financer. Mais tu peux imaginer dans une entreprise, que tu dis, voilà l'entreprise fait des profits et hop, maintenant c'est fini, demain les profits, une partie des profits ou la totalité des profits est affectée à une augmentation de 25% de la masse salariale. Bon, d'accord mais l'état, il n'y a pas du profit au CPAS de Namur, qui paye alors ça ?

C'est ça donc il intervient dans tout ce qui serait public ?

Pas tout ce qui est public, pas seulement le public mais tout ce qui est subsidié, je reviens à l'exemple, l'ASBL de ma fille qui fait de l'insertion socio-professionnelle, elle n'a pas de profit donc si demain on lui dit tout le monde travail à 4/5^e temps et on embauche un éducateur en plus ou un formateur en plus, elle n'a pas l'argent. Elle n'a pas l'argent.

Et donc là c'est l'état qui devrait financer, d'où les 14 milliards ?

Bah oui, oui. C'est au moins 14 milliards. Parce que c'est compliqué, on ne sait pas toujours voir dans les statistiques mais c'est au moins 14 milliards.

Et après vous aviez émis la possibilité que les allocations de chômage qui sont de 5 milliards +/- actuellement soient économisées, c'est un maximum il faudrait avoir un chômage complètement structurel ou qu'il n'y ait plus de chômage...

Plus de chômage indemnisé, attention. Une bonne partie du chômage d'aujourd'hui n'est pas indemnisée ou n'est pas indemnisée par des allocations de chômage.

Donc là, c'est déjà utopique de dire qu'on va tout récupérer à ce niveau-là ?

Bah non, disons qu'on en récupère 4. En gros, tu dis, tu as 40 milliards en plus à sortir. Tu récupères 17 milliards de recettes fiscales que tu n'avais pas, mais tu perds de l'impôt des sociétés, tu récupères encore 4 milliards même 5 milliards d'allocation de chômage, un peu de revenu d'intégration, un peu de ceci donc mettons même 5 milliards. Il te reste en gros 18 milliards à trouver et c'est quand même 4% du PIB. C'est beaucoup. Puis le PTB te dira, la taxe sur les millionnaires, oui d'accord la taxe sur les millionnaires c'est 8 milliards, ce qui entre parenthèses ne me dérange pas, on peut demander 1% à des gens qui ont un million, je pense même qu'on pourrait demander plus mais bon. Ce n'est pas le principe mais voilà, et puis alors il y a tout le reste parce que le problème c'est que tous ceux qui défendent ce genre d'opérations, ils veulent en plus une individualisation des droits sociaux, 100% d'accord qui coûte au moins 12-13 milliards, écoute un moment moi je veux bien, on peut raconter tout ce que l'on veut.

A un moment on se heurte quand même à ces difficultés financières qui, le modèle n'est à première vue pas viable ?

Et en plus dans tout ça on n'a toujours pas envisagé ce que fait les entreprises. Comment elles vont réagir, comment elles fonctionneraient ?

J'ai encore juste une question qui sort un petit peu du cadre et que je vous pose parce que c'est une remarque qu'on m'a fait dans beaucoup d'interviews, principalement de la part des personnes qui sont contre la réduction collective du temps de travail,...

Je peux savoir les personnes que tu as rencontrées ?

Oui oui, j'ai rencontré 3 syndicats, la FGTB, la CSC et la CGSLB et aussi 3 associations d'entrepreneurs, l'UWE, l'UCM et la FEB et aussi Gérard Lambert que vous m'aviez recommandé. J'avais justement une question parce qu'ils disaient : embauche compensatoire d'accord mais il n'y a pas forcément les compétences disponibles sur le marché du travail.

C'est vrai en partie. Ça ça renvoie à une question : qui doit former, à quelles compétences ? Compétences transversales, c'est évidemment la collectivité, même si de temps en temps... Compétences plus spécifiques, soient disciplinaires soient technologiquement plus orientées, une chose, toutes tes techniques de soudure aujourd'hui, effectivement chaque entreprise utilise ses propres techniques de soudure. Tu ne peux plus former un soudeur à quasiment toutes les techniques qui existent. Tu peux lui donner un principe, un cadre, des matériaux, les métaux, je ne sais pas tout quoi, des questions de sécurité, d'hygiène, etc de santé mais pas nécessairement la technique de soudure utilisée dans la construction de bateaux ou de voitures. Et donc c'est toute la question. Et ça, bhe oui, peut-être que ce serait aussi l'occasion d'avoir un deal avec les entreprises, sur la formation des travailleurs, de dire effectivement, dans tel cadre, vous allez probablement devoir faire face à la nécessité de former, bah oui, on

fait un deal syndicats-entreprises-état ou région wallonne. Moi ça ne me gêne pas. Mais l'argument dans certains cas est pertinent. Pas dans tous, allez, je te parlais des klarquistes. Un klarquiste c'est quelques semaines de formation, après tu peux l'améliorer, après tu peux le faire évoluer sur des klarks plus développés mais c'est même pas quelques semaines, travailler à la caisse, excuse-moi mais ce ne sont pas des longues études.

Et pour les professions plus, je pense toujours à ça parce que c'est lié à mes études mais par exemple des boîtes de consultance ou des entreprises qui travaillent dans le business et dans l'informatique. Comment on fait, est-ce que ?

Oui et là, l'informatique est un bel exemple parce qu'aujourd'hui s'il y a bien un métier qui est éclaté, c'est bien celui-là. Parler d'informatique ça n'a plus de sens, ça n'a plus de sens. Tu as des réseaux et à l'intérieur de ces réseaux tu as encore de sous spécialités, de plus c'est eux qui s'occupe de connectivité en passant par ceux qui s'occupent de redéploiement, de connexion entre les, je ne connais pas beaucoup enfin voilà mais je connais assez pour savoir que tu ne peux plus parler d'informatique et donc effectivement si ton spécialiste de réseau souhaite à un moment donné dire, moi j'en ai ras le bol, je passe à mi-temps pendant 3 ans ou 5 ans, la convention d'entreprise le permet, etc bah oui beh maintenant ou bien tu fis de la résistance, tu fais pression ou bien c'est l'occasion peut-être unique de former quelqu'un d'autre et d'avoir un binôme pour des missions critiques. Tu vois ? Voilà et c'est bien pour ça qu'un moment donné soyons clair, on ne va pas imposer ça du haut dans les entreprises. Ça n'a aucun sens, ça n'a plus de sens aujourd'hui. Ça ne veut pas dire que je suis d'accord avec les entreprises qui ne paient pas d'impôt, que je suis d'accord avec les entreprises qui ont des conditions de travail inacceptables, pas du tout hein. Donc eux ce qui les chipotait ça la question des salaires et de l'embauche compensatoire ?

Oui. Et j'avais aussi une question et remarque qui a été soulevée par l'UCM qui disait que, comme vous l'avez dit il faut diminuer le temps de travail de plusieurs personnes pour en embaucher une nouvelle. Comment est-ce qu'on fait pour les petites entreprises qui ont peu de personnel ?

Exactement, exactement. Donc là il faut un deal. Donc par exemple, moi je pense que dans les cadres dans lesquels se ferait cette opération, qu'elle soit d'ailleurs collective ou de temps choisi, il faut des préavis, il n'est pas question que dans le secteur public quelqu'un aille dire à son patron, je caricature un petit peu, demain je réduis mon temps de travail. Non ça ne va pas, tu dois donner un préavis, dire moi, sachez que dans 3 mois je souhaiterais activer tel dispositif qui se trouve dans la convention sectorielle ou d'entreprise. Et puis tu laisses le temps aux gens de se préparer.

Et il y aurait des solutions pour se préparer à ça vous pensez ?

Oui. Maintenant soyons clairs, il faut regarder un peu aussi qui va réduire son temps de travail et comment, ça c'est l'autre aspect. Et par exemple, comme ça intuitivement, pour certains jobs ce serait plus de vacances. C'est ce qui se passe aujourd'hui, ou des vacances scolaires pour les parents, alors là ça prend une autre dimension, ça devient, comment est-ce qu'on organise l'activité pour faire correspondre offre de travail humain disponible, temps humain disponible, et voilà.

Et donc vous avez parlé aussi de tout ce qui est négociation au niveau des entreprises, au niveau des secteurs, donc il y a quand même une sorte de négociation qui ferait appel aux différentes instances de la concertation sociale ?

Tout à fait, pour moi la concertation sociale redeviens centrale. Concertation dans le sens où elle s'occupe des conditions de travail. Plus que salaire et compétitivité. Ça doit se faire et il y aura toujours des gens qui te demanderont que ça se fasse mais on est plus sur une logique de conditions de travail et de modalités de travail. Souplesse, à mon avis un autre arbitrage c'est la flexibilité. Voilà, je pense que les travailleurs ne sont pas contre des formes de flexibilité si en contrepartie ils ont des formes de souplesse. Depuis par exemple la possibilité la plus basique mais qui sur le terrain fait un bien fou aux travailleurs, la possibilité d'échigner son horaire avec quelqu'un d'autre. C'est pas toujours évident, dans le secteur de la santé, attention il y a des précautions à prendre mais par exemple là où l'employeur permet ce genre d'arbitrage qui ne coûte rien à l'employeur, rien du tout, là où il le permet, tu as des gens, c'est un vrai plus en termes de conditions de travail, tu es à l'aise, tu sais que si cette semaine il t'arrive une catastrophe, je ne sais pas moi, un enfant malade ou n'importe quoi et bien hop tu peux échanger avec ta collègue, ou ton collègue. Et bien ça c'est du plus. Simplement.

Ok, très bien. Et donc je vais peut-être résumer rapidement ce dont vous m'avez parlé. Donc vous vous préférez plutôt voir un modèle de réduction du temps de travail choisi, pas imposé et donc adapté aux besoins des individus mais dans un cadre...

Un cadre légal, calcul de compensation, un cadre de modalités de mise en place, la possibilité de revenir à temps plein, etc. Un cadre négocié.

Avec diminution du temps de travail qui nécessiterait aussi diminution du salaire, qui permettrait de financer l'embauche compensatoire s'il y a embauche compensatoire et la différence de cette embauche compensatoire serait payée en partie par l'état.

Par exemple dans un deal, moi j'imagine fort bien qu'on réduise aussi un peu le nombre de possibilités quoi. Que chacun ne puisse pas choisir 72% , l'autre 63,5%, bon à un moment donné un peu de responsabilités où tout le monde met un peu d'eau dans son vin. Je peux te dire que quand tu dois gérer 100 personnes dont 70 à temps partiel avec tous des heures

partiels et en permanence la menace de dire : on revient à temps plein demain matin, tu te dis à un moment donné, d'accord ok maintenant voilà, on assume quand même tous.

Très bien, je vous remercie pour votre temps.

Et ce sera avec grand plaisir que je lirai le résultat de ton travail et d'obtenir une copie du mémoire.

Pas de soucis.

Annexe 10 : Interview Benoit Mahy (UMONS)

Voilà donc je vous rencontre pour discuter sur la question de la réduction du temps de travail, surtout sur la question du travail et de l'emploi parce que c'est là-dessus que vous êtes spécialiste ?

Oui, enfin spécialiste...

Vous êtes quand même professeur à l'université donc j'imagine que vous vous y connaissez un peu ?

Oui enfin, je donne économie du travail, en fait je fais plutôt de la recherche en économie du personnel donc, je ne dis pas que c'est, que ce n'est pas lié mais moi c'est plutôt dans les pratiques d'entreprises. Par rapport à des pratiques grosso modo de gestion des ressources humaines et les performances économiques en lien avec les pratiques de gestion des ressources humaines, ce qu'on appelle l'économie du personnel mais je peux aussi parler d'économie du travail.

Très bien, on regardera en fonction de la manière dont va se dérouler l'interview. Je vais vous présenter ça rapidement. On va commencer rapidement par vous situez un peu, juste votre parcours professionnel, quels sont vos domaines d'expertise, ça peut être très bref comme ça ça permet de situer pour les personnes qui seraient intéressées par l'interview, ensuite voir peut-être la manière dont vous pourriez aborder la réduction du temps de travail, comment ça pourrait être vu, de par votre expérience ou de ce que vous connaissez de l'expérience de l'entreprise et puis on cadrera puisque mon mémoire porte plus précisément sur la question du financement, voir comment c'est possible. Alors comme vous êtes plus, vous l'avez dit, vous êtes plus spécialisé dans la question du personnel et de l'économie d'entreprise et gestion des ressources humaines...

A l'époque, j'avais quand même coordonné des numéros notamment d'une revue, à l'époque c'était, une revue de reflet et perspectives économiques et en fait j'avais notamment un article sur la gestion du temps de travail donc j'ai quand même des idées.

Ca m'intéresse aussi parce que ça peut être intéressant de voir la manière dont vous pourrez réagir aux différentes propositions que j'ai déjà entendues de la part des différents syndicats et associations d'entreprises et voir si justement elles sont plausibles ou pas, donc plus vraiment en mode avis d'expert plus que de partisan ou d'opposé à la réduction du temps de travail, si ça vous convient. Très bien, commençons, est-ce que vous voulez que je vous rappelle le cadre de mon mémoire ou vous l'avez encore en tête ?

Vous me l'aviez envoyé à l'époque, j'avais rapidement lu la synthèse mais allez-y.

Je suis parti comme base de l'expérience de Göteborg qui a eu lieu en Suède dans une maison de repos, ils ont fait passer la moitié du personnel, donc de leurs infirmières à 30 heures par semaine avec embauche compensatoire et maintien du salaire. L'idée était de tester l'expérience et voir ce qu'il en ressort. L'expérience s'est terminée fin de l'année 2016 et les résultats étaient que c'était assez bon au niveau du personnel, pour leur qualité de vie et leur travail mais par contre le coût était beaucoup trop important et était complètement supporté par la commune, coût qui découlait essentiellement du fait qu'ils embauchaient une douzaine de nouvelles personnes.

Donc ils ont réduit de moitié... ?

Ils ont réduit de moitié...

Ils étaient combien au départ ?

Non, ils ont pris la moitié de leur personnel qu'ils ont fait passer à 30 heures de travail...

Et donc ça correspondait à combien de personnes ?

A une douzaine de personnes, peut-être une vingtaine....

Oui, c'est pour voir entre guillemets les gains de productivité qui ont eu lieu dans le transfert...

Je ne pourrais pas vous dire précisément parce que l'expérience servait juste de point de départ à mon mémoire mais à mon avis ça devait être une vingtaine de personnes qui ont vu leur temps de travail diminuer et l'autre moitié du personnel restait dans le même cadre, donc un temps de travail classique de 38-40 heures et donc ils ont pu embaucher pour compenser ce déficit de temps une petite vingtaine de personnes.

D'accord donc quelque part ils ont d'une certaine façon réduit, ils ont shifté 20 personnes et ils en ont réinjecté 12.

C'est ça tout à fait, donc c'était ce coût d'embauche et ce maintien du salaire qui a fait exploser le coût et c'est justement...

C'est un organisme public je suppose ?

C'est un organisme public, tout à fait. C'était justement aussi une autre critique de la réduction du temps de travail, son financement que j'ai pu aussi découvrir après avoir fait des recherches littéraires et donc ma première question de recherche était de savoir s'il est possible d'implanter ce genre de modèle en Belgique ? A grande échelle. Après j'ai fait mes recherches littéraires là-dessus et je me suis rendu compte qu'il fallait plutôt centrer la question sur un aspect particulier, j'ai donc choisi son financement qui était justement une question un peu touchy et qui divise justement.

Donc vous êtes dans le financement par l'état, c'est ça ?

Les propositions sont ouvertes, je suis justement en prospection. Les arguments qui sont le plus avancés c'est justement que c'est l'état qui devrait le financer, en majeure partie mais je n'exclue pas non plus que ce soit les entreprises qui interviennent d'une manière ou d'une autre ou les travailleurs du coup le modèle de réduction du temps de travail n'est pas figé, c'est vraiment voir comment c'est possible, parce que je me suis un peu écarté du coup de l'analyse juste de ce modèle de 30 ou de 32 avec embauche compensatoire pour un peu avoir un aperçu de la question au niveau des membres et la concertation sociale qui sont les syndicats et les représentants des entreprises.

Il y a peut-être au sens de Pareto des scénarios qui sont de toute façon envisageable dans le sens où peut-être que toutes les parties seraient prenantes et si vous avez une réduction qui pourrait être choisie par les gens et ça c'est relativement, enfin je veux dire au sens de Pareto tout le monde est content, si quelqu'un ne souhaite plus travailler 36h mais 28, quitte à être payé toujours la même chose, à ce moment-là on pourrait supposer qu'à la fois l'employeur et le travailleur soient plutôt, enfin que l'employeur accepte et que le travailleur puisse à ce moment-là dégager, admettons ils ont à ce moment-là 20% du temps de travail et donc en tant que tel sur les 20% du temps de travail si vous supposez qu'il y a un effet de récupération productivité horaire je ne sais pas moi de 5-6-7%, il pourrait y avoir, la firme d'une certaine façon gagne 7% en productivité donc à mon avis à ce moment-là on pourrait imaginer d'avoir une espèce de 6+1. Ca à priori c'est un truc, si vous avez dans, évidemment il faut aussi voir par rapport au processus de production, il faut encore pouvoir adapter ça par rapport au processus de production, il faut que ça puisse coller...

Avec la réalité de l'entreprise, c'est ça que vous voulez dire ?

Oui c'est ça parce que si vous avez, parce que si vous êtes, je ne sais pas moi, si vous avez un système de production qui tourne à deux pauses, et que vous réduisez le temps de travail de 36 à 28, il faut voir comment on peut manager au niveau de la production. Donc j'aurais tendance à dire, c'est assez contextuel, ça dépend assez fort du type d'entreprise, mais j'aurais tendance à dire qu'il peut y avoir des balises de type, est-ce que c'est faisable dans

l'entreprise, une espèce de réorganisation du travail, si en plus vous avez des travailleurs qui sont plutôt intéressés à réduire leur temps de travail et que c'est compatible avec une réorganisation du processus de réduction, ça c'est vraiment un peu des scénarios, je veux dire comment qui d'une certaine façon mettent tout le monde content donc d'une certaine manière ça doit pouvoir se concevoir, donc ça veut un peu dire que c'est un peu contextuel quoi, que ça dépend des entreprises.

Et vous pensez alors que ce serait possible de, si je reviens sur ce que vous venez de me dire, que les travailleurs réduisent leur temps de travail en gardant leur salaire ?

Ca dépend de quel salaire on parle, salaire horaire ou salaire mensuel ?

Salaire mensuel, du coup leur salaire horaire augmenterait pour qu'ils conservent le même salaire mensuel.

Là je veux dire, il y avait une étude qui a été faite par Bunel, à l'époque, ça a été publiée dans le numéro de reflets et perspectives, de sébastien bunel qui avait fait une évaluation comparative des entreprises qui avaient grosso-modo disons ça comme ça utilisé la loi UAbry donc il avait contrasté la situation de ces entreprises-là avec les entreprises qui ne pratiquaient pas la réduction du temps de travail et en fait lui il arrive plutôt à des résultats positifs à savoir qu'à la fois en termes de rentabilité en termes d'emploi c'était plutôt positif. Alors je ne sais pas si il a fait une sélection des firmes ou pas, ça je ne sais pas dire mais de facto son évaluation, je n'en connais pas 20 000 mais son évaluation semblait dire que ça pouvait être compatible mais je pense qu'il y avait quand même, si vous avez une réduction de disons 10%, vous avez à peu près, sauf erreur de ma part, une récupération de 3-4% de productivité donc voilà il vous reste 6%, donc à l'échelle de la firme elle récupère déjà 10% de la perte salariale par à peu près 3-4% de la productivité, on peut éventuellement envisager le cas échéant qu'éventuellement la firme ait un incitant sous forme de récupération des allocations de chômage qui ne seront plus donc là aussi on peut imaginer qu'il y ait une espèce de subvention compensatoire,...

De la part de l'état alors ?

Enfin je veux dire à ce moment-là, en gros pour l'état ça peut être relativement neutre si vous avez des allocations de chômage qui sont recyclées pour financer la réduction du temps de travail et donc si vous avez une réduction du temps de travail et que 3% sont récupérés en gains de productivité, il reste 6-7%, il faut voir les allocations de chômage qu'est-ce que ça peut représenter dans ces 6-7% et donc je pense qu'on peut dire que si c'est compatible avec la réorganisation du processus de production de la firme, pourquoi pas ?

Du coup pour que l'état puisse verser cette allocation de chômage, il faut que les entreprises embauchent des nouveaux travailleurs pour compenser le temps de travail ?

Ha oui, mais ça, moi personnellement la réduction du temps de travail je conçois un petit peu ça comme une manière d'avoir plus d'emploi mais c'est vrai que c'est sous la contrainte que la position compétitive des entreprises soit relativement maintenue.

Tout à fait, c'est ce que demandaient aussi les représentants des entreprises.

A mon avis les syndicats d'une certaine façon si vous voulez,... Si ça se passe comme ça, si l'état je veux dire d'une certaine façon ne doit plus payer les allocations de chômage et les reconvertis en subventions, si par ailleurs il y a des gains de productivité, si donc 10% de réduction du temps de travail se répercute par 6% d'heures de travail récupérées pour créer de l'emploi, ça pourquoi pas ? Donc voilà, on disait 10% du temps de travail et on récupère 4% et puis il reste 6% de libres qui peuvent être en fait refinancés par une réallocation des allocations de chômage, pourquoi pas ?

Et donc ça veut dire qu'avec ces allocations de chômage et cette augmentation de la productivité ça permettrait de financer le coût de l'embauche et le maintien du salaire des travailleurs ?

C'est ça.

Et vous pensez que c'est une hypothèse qui est plausible ?

Si vous avez admettons un salaire-coût de 25€ de l'heure. On va voir. Donc si en fait vous réduisez 10% et que vous maintenez le salaire, c'est comme si dans ce cas-là la firme avait 2,5€ en moins. Mais si déjà vous récupérez admettons 4% de gains de productivité horaire, donc il ne reste plus que -6%. Donc c'est -6% si vous compensez par une subvention, si vous compensez, si vous avez un salaire coût qui fondamentalement a augmenté de 6% et que vous compensez par une subvention salariale qui vient des allocations de chômage pour idéalement 6%, pour la firme c'est neutre.

Et je n'ai pas compris du coup où va se retrouver le coût pour les entreprises d'embaucher de nouvelles personnes.

Dans ce cas-là, vous voyez, les 6%, dans ce cas-là pour elle, le rapport salaire-coût pour les firmes, déjà en tout cas, vous voyez, des gens qui sont en place. Donc les gens qui sont en place, si en fait vous dites : on réduit le temps de travail de 10%, il y a un gain de productivité de 4. Donc il reste -6%. Mais ça en fait, ces -6%,...

Ca va représenter le travail qui va devoir être comblé par de nouveaux travailleurs.

Oui c'est ça et là il faut embaucher de nouveaux, delta + travail. Mais je finance par des allocations de chômage. Donc à ce moment-là pourquoi... ? Il faut voir parce que ça suppose quand même que comme vous avez un gain de productivité de 4%, non, à ce moment-là vous engagez des travailleurs en plus qui compensent 6 des 10% de la réduction du temps de travail. Donc à ce moment-là, si je ne me trompe pas, la masse des travailleurs des 100% initiaux, ils sont 106%, ils produisent toujours autant qu'avant et oui et en terme de rapport coût productivité, c'est relativement neutre. Alors donc en gros on dit dans la réduction du temps de travail ce qui se passe c'est que vous avez un delta productivité, vous avez un delta salaire-coût qui en fait revient à dire qu'il y a aussi un delta – salaire-coût au travers de la réaffectation des allocations de chômage. Donc c'est un peu comme si vos 10% de la réduction du temps de travail étaient financés par un gain de productivité et par une subvention des allocations de chômage. Alors je ne sais pas si ça peut aller jusqu'à 6%, c'est peut-être 3 ou 4, ça je ne sais pas il faut voir mais bon je veux dire, pourquoi pas ? Et bon évidemment cette hypothèse de +4%, je me rappelle que c'était dans le secteur manufacturier français, tu avais +/-, sauf erreur de ma part, on arrive à peu près à 4/10^{ème} qui étaient récupérés sous forme de gain de productivité.

Très bien, donc les gains de productivité ont quand même un rôle important et pourraient financer une partie de l'embauche compensatoire ?

C'est-à-dire, si vous voulez, il disait qu'ici, les gains de productivité c'est que finalement on n'embauche pas les 10%, on embauchera 6%. A ce moment-là, ça c'est peut-être jouable, un truc de ce genre-là. Et là c'est tout le problème de la négociation firme. Donc c'est de voir dans la négociation syndicats-travailleurs-patrons, c'est de voir un peu le contexte de la firme et donc c'est peut-être à moduler en tenant compte du contexte si vous voulez.

Et justement si on s'intéresse au contexte, j'ai été interviewé quelqu'un de l'UCM qui m'a dit que le paysage des entreprises belges c'est des PME à 80%. Il met donc en avant le fait que dans ces entreprises, les travailleurs sont très difficilement interchangeables, il y a très peu de travailleurs et ils font tous quelque chose de différent...

Ca c'est un problème de processus de production. C'est voir si l'organisation du processus de production est compatible ou pas... C'est vrai que toute chose étant égale par ailleurs, c'est vrai que vous avez plus de possibilités en raison de la structure, vous avez plus de spécialisation de tâches de compétences donc en tant que tel vous pouvez plus facilement jouer le jeu j'imagine dans des grandes que dans ces petites, j'imagine. Maintenant les ça doit être plus que 20 dans l'échiquier, à l'échelle européenne, je ne sais quand même pas si l'emploi, je n'ai pas les chiffres en tête donc je préfère ne rien dire mais je ne sais pas si les

entreprises de moins de 20 personnes occupent moins de 20% de l'emploi. C'est possible, mais ça paraît beaucoup.

Pour eux c'était vraiment un gros problème cette organisation du travail et il y avait une remarque qui était faite par rapport à ça aussi, c'était de voir et ça vous pouvez peut-être m'aider là-dessus, eux disent et plusieurs d'ailleurs avancent le fait que c'est bien de diminuer le temps de travail, ce qui permettrait l'embauche de plusieurs personnes, mais il n'y a pas forcément les travailleurs qualifiés pour être compatible avec le travail qui serait dégagé de cette manière-là. Et donc de toute manière, ce serait très compliqué que l'entreprise trouve des travailleurs supplémentaires parmi les demandeurs d'emploi pour combler ce travail.

Moi je pense que c'est difficile de répondre à cette question-là, c'est l'éternel problème des métiers en pénuries, des adéquations, de mismatch que vous avez dans les emplois de demander les qualifications offertes, ça j'aurais tendance à dire que ça dépend aussi un peu des entreprises. Est-ce qu'il n'y a pas moyen d'organiser des stages de formation, ou peut-être de faire jouer via le forem, on peut aider, si c'est à l'échelle de la région également, c'est l'idée de mettre en adéquation des organismes qui sont en charge de la formation de manière à ce que les entreprises puissent, moyennant je vais dire une mise à niveau des travailleurs, les doter des compétences requises. Donc ça ça peut être un peu si vous voulez de mise en adéquation pour des entreprises qui feraient de la réduction du temps de travail, en l'occurrence des plus petites entreprises, de les mettre à ce moment-là en lien avec les organismes de formation qui précisément ont pour fonction de faire se rencontrer et de faire les emplois demandé. Donc ça se serait... Peut-être aussi que les plus petites structures ont plus difficile en termes de ressources humaines de s'occuper de tout ça, mais je pense que ça pourrait être une espèce de défi et ça peut être aussi pour l'entreprise une manière de donner une image de responsabilité sociale, des choses comme ça...

Et vous pensez que les entreprises seraient prêtes à s'engager là-dedans ? Ou ce n'est pas du tout dans leurs priorités ?

Ca dépend d'éventuellement de la personnalité de l'entrepreneur ? Moi je pense que oui, je pense que l'entrepreneur dans une petite entreprise ou dans une grande aussi, je pense que les entrepreneurs peuvent aussi être soucieux de l'emploi d'une région. Donc pour moi je sais bien que l'objectif c'est la rentabilité qui est mais je ne vois pas pourquoi les employeurs ne seraient pas aussi intéressés par les emplois de leur région. C'est plus keynésien mais c'est aussi de la demande et vivre dans un monde plus social, c'est bien de vivre dans quelque chose de social où tout le monde... Ca peut aussi participer plus généralement au bien-être de la société, moi je pense que pourquoi pas ? Si jamais pour l'employeur il y a moyen, je vais dire s'il pense que son action peut être favorable à l'emploi, à mon avis il le fera. Il s'occupe surtout

et je veux dire on voit ça dans les plus petites structures qui sont souvent plus localisées dans une région donc je veux dire, en soi si vous dites, ça permettrait quelqu'un de la région va avoir un job, pourquoi pas ?

Oui c'est ça. Et si je peux rebondir sur les travailleurs eux-mêmes, après justement cette possibilité de l'entreprise de le faire, est-ce que vous pensez aussi qu'il y a une demande de la part des travailleurs pour la réduction du temps de travail ?

C'est-à-dire que le problème c'est est-ce que le travailleur a le minimum pour vivre ? Et ça moi j'ai envie de dire pas nécessairement.

Donc ça voudrait dire qu'une réduction du temps de travail avec diminution du salaire c'est impossible à généraliser parce que les gens ne peuvent pas se le permettre ?

Bah généraliser non, définitivement non. Moi je pense que la réduction, mais dans le scénario qu'on avait émis, la personne gardait son salaire ? Donc ce n'était pas dans un scénario avec diminution du salaire, on avait mis ça comme contrainte.

Oui oui tout à fait.

J'aurais tendance à dire que je préfère un scénario dans la logique de ce qu'on avait dit tantôt, parce que ou alors c'est du temps choisi. Etsi vous voulez à ce moment-là, il faut adapter au contexte de l'entreprise, si vous êtes dans une entreprise où il y a des gens qui souhaitent travailler moins et eux sont en fait en réalité davantage et peuvent se satisfaire d'une réduction des heures et d'un maintien du salaire horaire, ça c'est encore autre chose parce qu'alors vous êtes dans le registre du temps choisi donc j'aurais tendance à dire, je ne sais pas, peut-être que des gens, moi à mon avis c'est quand même plutôt pour des salaires, en termes de pouvoir le faire et de conserver des moyens d'existence, j'ai plus l'impression que c'est pour des salaires plus élevés ou des gens plus âgés, de 50 ans. Qui se disent plutôt que de travailler à 36h, je ne sais pas je vais peut-être réduire à 4+1. Dans les cas où il a un salaire confortable et c'est aussi dans le cadre de la solidarité, moi je dis pourquoi pas mais ce n'est pas à mon avis quelque chose qu'on va demander à quelqu'un qui gagne 1500€ et qui a trois enfants, on ne va pas lui demander de travailler 4 jours et de perdre 200€, ça on ne sait pas. Donc c'est pour ça que c'est un peu contextuel.

Donc c'est une question forte contextuelle au final et qui dépend de la situation des entreprises et des travailleurs aussi ?

Je pense, ça dépend du type de capital humain dans la firme, mais évidemment on va dire que plus on est dans des firmes à capital humain élevé, plus c'est difficile de substituer. Donc évidemment l'histoire que je vous raconte avec le forem, c'était moins faisable si vous arrivez dans des hautes qualifications.

Oui, c'est ce que ceux qui sont opposés à la réduction du temps de travail collective disent, que les gens ne sont pas substituables, pas facilement en tout cas.

Oui mais je veux dire, moi je ne sais pas s'il faut dire oui ou non brutalement, ce que je pense c'est que de fait, je sais bien que c'est un peu tarte à la crème mais il faut aussi regarder l'évolution tendancielle du temps de travail. Et au regard des écarts de productivité. Et donc je veux dire, si vous avez comme constat que jusqu'à il y a 25 ans, le temps de travail baissait et depuis 20 ans il ne baisse plus, alors que les gains de productivité existent toujours, ça pose quand même une question. Je veux dire dans l'historique du temps de travail, le temps de travail il a baissé...

Depuis des dizaines d'années, c'est tendance qui s'est vérifiée...

Enfin moi je pense, comme on dit le temps passé il est derrière mais je me demande si on n'aurait pas dû cibler, davantage alimenter une réduction beaucoup plus progressive du temps de travail depuis 25-30 ans. Allez, je n'ai pas l'impression que l'évolution du temps de travail a été à la baisse depuis 25-30 ans comme elle l'avait été avant.

Oui, c'est ce que Gérard Lambert m'a dit, c'est qu'on avait perdu d'une certaine manière des potentielles réductions du temps de travail pour la collectivité parce qu'ils ont préféré par exemple mettre cette hausse de productivité dans la hausse des salaires.

Exactement. Et donc je pense qu'il y a aussi d'une certaine façon, il faut mettre en balance un élément de solidarité pour avoir du plein emploi, il faut aussi mettre en avant le fait que c'est compliqué de demander à quelqu'un qui n'a pas un capital humain très élevé de partager donc je pense qu'il y a aussi une espèce de solidarité inter-qualification, il faut que les gens acceptent cette solidarité. Je veux dire il faut qu'on comprenne que c'est important que tout le monde puisse avoir un job. Je pense qu'il y a des gens qui comprennent mais je veux dire il y a un coût lié au fait qu'il faut accepter mais je pense que ce scénario-là ne pose pas de problème mais pour d'autres il faut que la réduction d'une certaine manière soit choisie.

C'est ça donc c'est la réduction choisie plutôt qu'imposée. Et est-ce que vous pensez que l'état aurait d'autres manières d'intervenir outre l'utilisation des allocations de chômage, par exemple ils parlaient de la diminution des cotisations patronales des entreprises pour les entreprises qui embaucheraient du monde lors de la réduction du temps de travail. Vous pensez que c'est le genre de mécanismes qui pourraient être mis en place ?

Alors en fait il y a, ça c'est toutes les politiques actives. Et dans les politiques actives pour lequel la région wallonne, ça a été régionalisé il y a 5 ans, c'est en fait l'idée que la région a quand même des fonds à consacrer à des politiques actives et dans les politiques actives il y a des politiques de subventions. Donc ça c'est éventuellement si vous voulez le cas échéant

vous avez des subventions pour les bas salaires donc ça oui, je veux dire si vous voulez que ce soit neutre pour la région alors il faut faire des shifts. Ca pourquoi pas, ou alors on pourrait combiner, de dire que c'est dans le cadre d'embauche de personnes peu qualifiées et alors dans ce cas-là, l'idée c'est de se dire qu'on peut peut-être imaginer que la personne peu qualifiée puisse avoir une réduction du temps de travail mais qu'elle ait toujours le même salaire qui pourrait financer, ça à ce moment-là c'est une subvention par l'offreur. Donc il y a un panel financier disponible en fonds, et vous pouvez soit faire une subvention de l'offre ou de la demande, si vous raisonnez en termes plutôt d'entreprise alors il faut plancher plutôt sur des réductions... Oui. Mais je ne sais pas, je pense qu'il faut plutôt réfléchir dans des logiques de shifts, pas nécessairement dans des logiques de plus parce qu'une réduction des cotisations de la sécurité sociale, c'est moins de... Pour la stabilité du système, ce n'est pas très bon non plus.

Parce que du coup ça impacterait, c'est ce qu'on m'a dit à l'UWE, que c'était un problème parce que les gens ne travaillent pas forcément assez et qu'il est important de pouvoir financer les pensions et les soins de santé donc là il faut faire attention.

Bien sûr, bien sûr. Et là si vous voulez la sécurité sociale c'est du plus et du moins, vous ne pouvez pas faire que du moins ça non.

Sinon ça met à mal notre modèle de société d'une certaine manière ?

Bien sûr. Le système de garder un système équilibré en termes de solidarités, je veux dire pour les gens qui n'ont, pour diverses raisons, pas trop de chances.

Donc je vais revenir un peu sur les principaux arguments parce qu'on a déjà bien balayé toutes les idées de la réduction du temps de travail. Donc vous pensez que la réduction du temps de travail collective n'est pas forcément intéressante, surtout s'il y a une réduction du salaire parce que ce n'est pas possible pour certains travailleurs.

Je pense qu'il faut réfléchir contextuellement en fonction de la situation de l'offreur et du demandeur.

Donc de l'entreprise et du travailleur donc ça ne serait de toute manière pas quelque chose qui serait uniforme et qui pourrait être appliqué comme ça,...

Ca me paraîtrait assez dangereux.

Mais vous pensez alors, parce que c'est une question qui est beaucoup revenue, vous pensez alors que ce serait possible quand même d'engager plus de personnes dans les entreprises si du travail était disponible ?

Oui, si jamais vous avez 10% de réduction du temps de travail que vous récupérez avec 4% de productivité, il reste que 6% à produire.

Oui ça c'est d'un point de vue financier mais du point de vue des personnes, des travailleurs qui seraient capables de reprendre ce travail, vous pensez que c'est possible ?

Moi je pense, à mon avis c'est un peu inscrire ça dans une dynamique, c'est clair qu'il faut avoir une approche volontariste, dans le cadre de formations, de placement, il faut essayer de mettre des choses en route. C'est pas un monde qui peut se construire en 10 secondes mais je me dis, pourquoi pas, quand on voit qu'il y a beaucoup de jeunes qui sont sans emploi, pourquoi est-ce qu'on ne pourrait pas former, pourquoi est-ce qu'on ne peut pas faire un truc... Je n'aurais pas envie de dire qu'il y ait une position dogmatique qui dise que c'est impossible de le faire donc ça dépend, moi je dis pourquoi pas, on peut essayer mais je veux dire, je pense que socialement, et puis je ne pense pas que ce soit un pari impossible mais bon dire que c'est certain ça je ne veux pas dire.

Très bien, ça répond un peu à mes questions et donc concernant le financement...

Donc les outils de financement vous avez les allocations de chômage et vous avez éventuellement un shift dans les subventions actuelles.

C'est ça, de manière à ce que ce soit neutre pour l'entreprise.

Pour l'état aussi. Vous avez normalement un effet retour et je veux dire que l'effet retour, vous pouvez imaginer que des gens, au sens keynésien du terme, si vous insérez des chômeurs, vous avez un effet multiplicateur qui est plus important donc si quelqu'un passe de 800€ à 1200€, automatiquement il consomme plus. Donc vous avez aussi un effet de rattrapage en termes de demande et c'est aussi un plus.

Je reviens alors justement sur une autre remarque qui m'avait été faite sur ce modèle, c'est justement de savoir que l'état devrait aussi financer tous les emplois qui seraient par exemple des emplois subventionnés et qui seraient par exemple je sais pas, tout ce qui est CPAS, ...

Là on n'est plus dans le marchand alors on n'est plus dans les hypothèses du modèle.

Parce qu'effectivement il y a cette contrainte du secteur non-marchand. Et donc là on serait dans le secteur non-marchand.

Ha oui oui. Je veux dire, le non-marchand c'est autre chose, le non-marchand si vous prenez pour hypothèse que c'est une activité dont la recette ne couvre pas les coûts, vous pouvez imaginer je ne sais pas moi, que même au niveau du non-marchand on fasse de la réduction du temps de travail mais de nouveau avec le problème de voir la personne qui a son temps réduit mais pas son salaire, vous pourriez peut-être imaginer que le non-marchand, je ne sais

pas, il faut voir aussi est-ce qu'il ne peut peut-être pas faire des activités en demandant un peu plus en termes de recettes...

Donc ce serait le consommateur, donc la personne qui bénéficie des services du non-marchand qui serait impactée par cette réduction du temps de travail ?

Ca pourrait l'être si ça se répercutait au niveau de la recette. Ca peut aussi évidemment au niveau, être une activation des allocations de chômage du non-marchand et donc il y a aussi des recettes comme ça qui peuvent apparaître du côté du non-marchand et donc vous pouvez soit avoir le non-marchand qui la joue un peu marchand en essayant peut-être d'essayer de jouer sur les prix de ces services mais vous pouvez aussi avoir une réduction des coûts qui vient des personnes insérées qui ont des allocations de chômage qui peuvent être réinsérées.

Très bien, ça m'éclaire pas mal. J'ai reçu un modèle mais qui est aussi uniquement avec des chiffres pour l'exemple et qui concernait une réduction du temps de travail collective avec maintien du salaire et embauche compensatoire, de manière purement théorique, même si ça présente des biais. Il partait du principe que la masse salariale actuelle était de +/- 160 milliards et que donc si on diminuait le temps de travail de 20%, il fallait avoir une augmentation de 25% du salaire horaire des travailleurs pour qu'ils conservent leur niveau de salaire. Et donc ça voulait dire qu'il fallait trouver 40 milliards pour pouvoir financer tout ça.

Oui mais ça si vous voulez à mon avis, on peut poser le problème à l'échelle macro comme ici nous avons posé le problème à l'échelle micro. Moi j'irais plus dans une échelle micro si vous voulez, parce qu'il y a plus de leviers. Parce qu'au niveau macro c'est moins adapté. Ce que je veux dire c'est que quelque part la réponse indirectement elle est là. Si on parvient à faire ça. Ici on n'a pas parlé de 20, on a parlé de 10. Et donc de dire, ça c'est aussi, vous voyez. Moi j'aurais tendance à dire que si on raisonne de façon micro, on peut peut-être imaginer que dans certains contextes on peut trouver mais je ne suis pas sûr que ça va être général et que ça va créer 500 000 emplois mais ça peut être un levier dans la résorption du chômage. Ce n'est pas la panacée.

Oui, c'est ce qu'on m'a dit aussi. En tout cas lui n'arrivait pas à boucler les 40 milliards malgré l'effet retour et...

Mais je ne sais pas si on peut être aussi ambitieux que ça, il faut voir où on met la barre.

C'est ça, c'était un peu plus l'avis de Gérard Lambert du coup. Et bien écoutez je pense que je vais vous remercier, on a abordé tous thèmes, la réduction du temps de travail,

Oui, c'est dans une relation syndicats-patrons. Le syndicat est l'offreur et le patron le demandeur et trouver quelque chose qui est d'une certaine façon, qui permet de concilier avec l'idée de pouvoir aussi avoir que l'état ou la région dise en l'occurrence bah voilà, il y a

des possibilités d'engager, de recycler les allocations de chômage, c'est quand même déjà ça avec aussi des ordres de formations.

Donc d'office il y a quand même une intervention au niveau de ces 3 acteurs

Oui, il y a 4 en tout cas : l'offreur, le demandeur, le placeur et l'état.

Très bien, très très bien. Je vous remercie pour votre temps et vos réponses à mes questions.