Les évaluations des effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail : quelques remarques

Gilbert Cette (*) et Alain Gubian (**)

Le débat français sur les politiques collectives de réduction du temps de travail (RTT), qui avait été mis en sourdine depuis l'expérience controversée du passage de la durée hebdomadaire légale de 40 à 39 heures, a été relancé fortement depuis 1992-1993. Les travaux de préparation du XIème Plan, menés en 1992, font date en cette matière. Présentant des perspectives de chômage très pessimistes à l'horizon de 1997, les rapports faisaient ressortir, sur la base de simulations de trois modèles macro-économétriques, l'intérêt, en termes de créations d'emplois, de politiques fondées sur des RTT (Rapports CHARPIN, BRUNHES, 1993). Ces simulations étaient alors les premières depuis plusieurs années. La récession imprévue de 1993 accentua la relance du débat. Ainsi, les travaux de l'OFCE (février 1993), présentant des scénarii particulièrement volontaristes mais reposant sur des conditions de réussite extrêmement strictes, voulaient montrer la supériorité sans égale de telles politiques vis-à-vis de l'objectif de réduction du chômage, au regard des autres politiques envisagées, notamment en matière d'abaissement du coût du travail. Ces travaux insistaient sur la pertinence d'une aide importante accordée par l'Etat. Plusieurs ouvrages d'économistes favorables à la RTT discutaient également ces conditions (par exemple CETTE et TADDEI, 1994) alors qu'un débat beaucoup plus large s'instaurait, notamment sur le thème de la "semaine des quatre jours". La Loi Quinquennale sur l'Emploi, le Travail et la Formation professionnelle, discutée à l'automne 1993, dont les principales mesures visaient une plus grande flexibilité du marché du travail et l'abaissement du coût du travail, intégrait également l'idée d'une RTT comme contrepartie d'une plus grande flexibilité des horaires (modulation de type III) mais aussi, de manière plus surprenante, une possible subvention de fortes RTT assorties de conditions d'embauche (article 39).

Ce contexte plus favorable aux politiques de RTT a largement bénéficié des évaluations reposant sur des simulations réalisées avec des modèles macro-économétriques. Dans le même temps, des travaux théoriques fournissaient un point de vue extrêmement pessimiste sur ces politiques. Moins diffusés

Cet article est une version remaniée de G. CETTE et A. GUBIAN (1997).

(*) Conseiller Scientifique au Conseil d'Analyse Economique et Professeur d'Economie Associé à l'Université d'Aix-Marseille II.

(**) Chef de la Mission Analyse Economique de la DARES.

dans le débat public, ils mettaient en avant les illusions de telles politiques. Leurs résultats éventuellement favorables ne tenaient que dans une perspective de court terme ou d'équilibre partiel, et ne résistaient pas dans une perspective d'équilibre général. Les modèles à taux de chômage d'équilibre pouvaient avoir un chômage indépendant de la durée du travail ou pire, décroissant avec la durée du travail, comme le montraient les synthèses publiées à cette époque (CORNEO, 1994) ou certaines études françaises (CAHUC et GRANIER, 1993). En outre, le niveau de la production y était abaissé par la RTT. Ces travaux, il n'est guère besoin de le rappeler, rendaient largement compte du sentiment partagé par les économistes à l'étranger quand les autres manifestaient un point de vue plus "européen", voire français.

C'est dans ce contexte d'intérêt renouvelé pour les politiques de RTT et de messages contradictoires de la part des économistes que la DARES, la Direction des études du Ministère du travail, a souhaité que des recherches soient poursuivies sur ce thème, tout comme elle souhaitait disposer d'un ensemble d'études sur le temps de travail, selon plusieurs approches disciplinaires. Des travaux ont ainsi été commandés à plusieurs équipes de chercheurs. Il apparaissait en effet clairement que le débat se poursuivrait longtemps compte tenu des mauvaises perspectives du marché du travail et de la stagnation de la durée collective du travail. Depuis 1994, le contexte a d'ailleurs évolué de manière significative :

– Au plan de la **négociation,** l'accord inter-professionnel d'octobre 1995 incite les branches à conclure des accords associant aménagement et réduction de la durée du travail. On sait toutefois que le bilan a été maigre en termes de baisse de la durée effective du travail.

– Le débat sur les **incitations** aux RTT collectives a été rouvert et a débouché sur la Loi du 11 juin 1996 (Loi Robien). Les conditions d'accès aux aides, particulièrement strictes dans le cadre de l'article 39 de la Loi Quinquennale (1), sont assouplies. A la fin du mois de décembre 1997, ce sont 190 000 salariés environ (représentant 1,4 % des effectifs salariés du secteur marchand) qui avaient vu leur durée du travail baisser d'au moins 10 %. Le débat sur le coût de telles mesures et la pertinence de ce genre d'instrument n'a pas cessé depuis.

– Par ailleurs, le **temps partiel** a continué à se développer fortement (1 point par an en moyenne pour les établissements de plus de 10 salariés) avec une proportion de "temps partiel subi" en hausse constante (40 % environ). Depuis 1992, cette évolution est favorisée par des incitations particulièrement avantageuses pour l'employeur (abattement spécifique des cotisations sociales et réductions du coût du travail sur les plus bas salaires, calculées sur une base mensuelle et donc concernant la grande majorité des salariés à temps partiel).

– Enfin, les élections législatives anticipées de juin 1997 ont conduit au pouvoir des partis politiques ayant comme programme la **réduction de la durée légale** à 35 heures. La Conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail du 10 octobre 1997, puis la loi Aubry, concrétisent cette intervention sur la durée légale du travail pour le début de l'an 2000.

Les travaux réalisés par le laboratoire Modélisation et analyse des déséquilibres (MAD) de l'université de Paris I (présentés dans CAHUC GRANIER, 1997) font partie des projets commandés par la DARES en 1994. La proposition faite alors par le MAD a retenu l'intérêt de la DARES, même si elle ne correspondait pas nécessairement avec son approche habituelle de la question. Compte tenu des profondes divergences entre les intervenants représentant les différentes sensibilités sur ce sujet et l'absence de réelle discussion entre eux, ces recherches devaient pouvoir favoriser le dialogue. Les synthèses réalisées sur les modèles de chômage d'équilibre, par exemple par CORNEO (1994), suggéraient que les résultats très pessimistes des politiques de RTT obtenus dans ce cadre théorique pouvaient tenir à des hypothèses particulières qui les rendaient donc difficilement généralisables. Cet auteur proposait d'ailleurs lui-même des formes alternatives de la fonction de production de l'entreprise, ou de la fonction d'utilité des salariés ou des syndicats, qui conduisaient à un taux de chômage d'équilibre croissant avec la durée du travail. Les travaux du MAD aboutissent également à un diagnostic balancé. Sur la base de modèles variés, le taux de chômage d'équilibre peut y dépendre de la durée du travail et une politique de RTT peut alors être durablement efficace dans certaines situations et sous certaines conditions. Même si le pessimisme est moindre, les politiques de RTT suscitent cependant de fortes réserves de la part des auteurs, le diagnostic différant d'ailleurs selon les études. Mais en partie grâce à ces travaux, les économistes réalisant des travaux empiriques sur la RTT sont maintenant amenés à mieux tenir compte de la littérature économique, et à sortir quelque peu d'un débat "franco-français". On fera le pari que la discussion en sera enrichie.

Un des aspects de la démarche du MAD est la critique de l'usage des modèles macro-économétriques comme outil d'analyse des politiques de RTT (cf. BOSSARD et POSTEL-VINAY, 1997 ou LANGOT et PUCCI, 1997). Les autres études proposent des modèles avec des fondements micro-économiques cohérents, permettant d'analyser les effets de long terme des politiques de RTT. Aussi, l'objet du présent article est triple. Il s'agit d'abord de rappeler les principaux enseignements des travaux sur la RTT menés sur la base de simulations de modèles macro-économétriques. On souligne en particulier que leur message n'est pas nécessairement optimiste. On discute ensuite certaines hypothèses et certains résultats

(1) Seuls treize établissements, dont neuf de la même entreprise, avaient bénéficié des possibilités de cette Loi.

des travaux du MAD et on les compare aux travaux précédents. Enfin, l'article aborde des raisons de plus grand optimisme en matière de RTT sur la base du point de vue exprimé par les salariés ou de certaines expériences étrangères.

Les résultats favorables des évaluations réalisées avec des modèles macro-économétriques dépendent de conditions très strictes

Les mécanismes mis en jeu dans l'élaboration des scénarii de RTT

L'utilisation des modèles macro-économétriques permet avant tout d'évaluer les effets d'un scénario de RTT au niveau macro-économique, en matière de coûts, de finances publiques, de soldes extérieurs. Or, au-delà de l'ampleur de la RTT elle-même, un scénario de RTT nécessite un ensemble d'hypothèses portant sur :

– les réorganisations et la durée d'utilisation des équipements (en pratique surtout dans l'industrie) ;

– la compensation salariale. Cette compensation salariale peut être "statique" (baisse du salaire réel) ou "dynamique" (moindre progression du salaire réel) ;

– les gains de productivité horaire induits par la RTT (effet fatigue ou effet coût fixes).

Le tableau 1 résume les effets des quatre dimensions que l'on peut distinguer dans un scénario de RTT (cf. DARES, BDF, OFCE, 1998 pour une analyse plus développée) :

Tableau 1
Effets de quatre variantes élémentaires

	effets sur le PIB	effets sur l'emploi
RTT pure	–	+
réorganisations	+	+
compensation salariale	–	–
gains de productivité	+	(–)

– La RTT a par elle-même des effets sur l'emploi : à court terme, c'est le pur effet "partage du travail". Mais l'effet à moyen terme est bien inférieur à celui de la règle de trois. En l'absence de réorganisations et de gains de productivité horaire supplémentaires associés à la RTT, la hausse des coûts qu'elle engendre, même à salaire horaire inchangé au moment de la RTT (c'est à dire avec une baisse du salaire mensuel proportionnelle à la RTT), a des effets défavorables sur l'inflation et l'activité. En effet, des hausses de coût sont induites par l'augmentation du coût du capital par unité produite, l'accroissement des tensions sur les capacités de production et l'inflation salariale liée à la baisse du chômage. Les conséquences qui en découlent du fait des pertes de compétitivité et de pouvoir d'achat atténuent fortement l'effet *ex ante* sur l'emploi. Les comptes public et extérieur sont dégradés.

– Les hypothèses concernant les réorganisations de l'appareil productif (extension du travail en équipes successives) peuvent permettre d'obtenir des résultats plus favorables. Ces réorganisations induisent des économies de capital (c'est à dire une baisse du coût en capital par unité produite) et de moindres tensions sur l'appareil productif (2). Il en résulte des effets favorables pour la compétitivité, la croissance, l'emploi et les soldes public et extérieur.

– Des hypothèses favorables aux salariés en matière de compensation salariale sont bénéfiques pour la demande de consommation. Mais elles sont défavorables sur la demande d'investissement car elles abaissent la rentabilité des entreprises. Enfin, elles ont des conséquences inflationnistes qui réduisent la demande interne (effets d'encaisses réelles) et externe (effets de compétitivité). Dans une économie aussi ouverte que la France, les effets défavorables dominent, et l'impact d'une compensation salariale favorable aux salariés est globalement négatif sur la croissance, l'emploi et les soldes public et extérieur.

– Enfin, les gains de productivité du travail induits par la RTT (en termes horaires) sont directement défavorables à l'emploi mais, en économie ouverte, les effets désinflationnistes l'emportent. La croissance en est stimulée et les soldes améliorés.

A la combinaison de ces mécanismes élémentaires on doit également ajouter la prise en compte du bouclage sur les finances publiques. En effet, le modèle décrit précisément les transferts entre les différents agents. Dans les scénarii où l'emploi est accru et la croissance pas trop affectée, voire même stimulée, l'effet sur le solde des administrations est favorable, du fait de la réduction des allocations chômage et des rentrées de cotisations sociales. Ceci permet de calculer et d'intégrer une subvention à la RTT qui peut financer une certaine compensation salariale. Les effets favorables attendus de la RTT sont alors amplifiés et plus durables. Ces effets externes ont mieux été pris en compte dans les travaux réalisés depuis les scénarii de 1993, comme le montrent pour les plus récents DARES (1998) et CORNILLEAU, HEYER et TIMBEAU (1998).

Les résultats des scénarios de RTT dépendent enfin très fortement des hypothèses retenues pour le

(2) En général, les modèles macro-économiques intègrent les seuls effets "tensions sur l'appareil productif" et ne prennent pas véritablement en compte les effets "coût en capital par unité produite".

champ d'application de la RTT et la diffusion de cette dernière. Ce point est souvent peu commenté. Concernant le champ de la RTT, il importe de savoir si la fonction publique est concernée ou si la RTT se limite au secteur marchand, mais aussi si les salariés à temps réduit ou si les cadres verront également leur durée du travail diminuer. Concernant la diffusion de la RTT, il s'agit d'en préciser le calendrier. Les différences de résultats entre les simulations publiées doivent nécessairement être discutées sur la base de ces hypothèses (cf. encadré).

Les mécanismes brièvement rappelés sont largement acceptés par les économistes qui publient des scénarii de RTT. Sur la base de leurs hypothèses particulières, le modèle permet de décrire à cinq voire à dix ans le cheminement de l'économie. Les éventuelles divergences entre les auteurs portent d'abord sur le jeu des hypothèses ou sur les champs retenus, non sur les mécanismes. Certains se limitent à des scénarii qu'ils jugent réalistes : la RTT est plutôt faible et elle est limitée au secteur marchand ; elle a donc des effets « modérés » sur l'emploi (cf. notamment CGP

Quelques ordres de grandeur des effets sur l'emploi d'une RTT

Les effets sur l'emploi d'une RTT dépendent d'abord du champ d'application de la mesure et de l'ampleur de la RTT. Une application triviale de la "règle de trois", en l'absence de gains de productivité additionnels liés à la RTT, fournit quelques ordres de grandeur intéressants des effets directs sur l'emploi. Pour une réduction de la durée du travail de 10,3 % en moyenne (correspondant au taux de réduction de la durée légale si celle-ci passe de 39 heures à 35 heures) l'emploi doit augmenter théoriquement de 11,4 % pour servir la même production. Appliqué à l'ensemble des effectifs salariés et non salariés, cela correspond à une augmentation théorique de 2,5 millions d'emplois supplémentaires. Si on restreint l'analyse à l'ensemble des salariés ce nombre est porté à 2,3 millions. Si la restriction porte sur le seul secteur marchand non agricole, il est ramené à 1,5 million. Si on suppose que les salariés à temps partiel ne diminueront pas leur durée du travail, l'application aux seuls salariés à temps plein des secteurs marchands non agricoles conduit à un nombre de créations d'emplois de 1,34 million. Enfin, si l'on restreint le champ des entreprises concernées par la RTT à celles de plus de 10 ou de 20 salariés, le nombre des créations d'emplois théoriques doit encore être réduit respectivement de 20 ou de 30 % de ce dernier nombre [1].

Les effets sur l'emploi dépendent également des gains de productivité horaire introduits dans les scénarii. Sur le champ des salariés du secteur marchand non agricole évoqué précédemment, si on retient par exemple des gains de productivité horaire liés à la RTT de 3,5 % soit 1/3 de la RTT, le nombre théorique de créations d'emplois est de 900 000 au lieu de 1,34 million. L'ensemble de ces chiffres correspond à des effets directs sur l'emploi, avant les effets du bouclage macro-économique, les effets réels dépendant notamment de la réaction des coûts.

Dans les scénarii où les coûts unitaires de production sont maintenus constants à moyen terme par une politique de modération salariale et de réduction des charges sociales et où les capacités de production ne diminuent pas, les modèles indiquent que les créations d'emplois *ex post* sont voisines de ces chiffres. Ainsi les scénarios de l'OFCE de 1993, qui portaient sur l'ensemble des salariés (y compris le secteur public) pour une RTT correspondant au passage de 39 à 35 heures, faisaient ressortir des créations d'emplois de l'ordre de 2,5 millions, en l'absence de gains de productivité horaire, avec de fortes réorganisations et dans le cas où les coûts étaient stabilisés. Dans les cas contraires, du fait de la réduction des capacités de production ou d'une compensation salariale forte, les créations d'emplois étaient rapidement ramenées vers des chiffres beaucoup plus bas et le niveau de l'activité était nettement pus bas que dans le compte de référence.

Cette et Taddei (1997) chiffrent quant à eux les effets d'une baisse de quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne du travail quatre heures pour 80 % des effectifs employés en France, avec une hypothèse de gains de productivité additionnels de 1/3 de la RTT et aboutissent à des créations de 1 200 000 emplois.

Plus récemment, sur la base des simulations des modèles du Service d 'Etudes Macro-Economiques sur la France de la Banque de France et de l'OFCE (DARES-BDF-OFCE, 1998) d'une baisse de quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne concernant 9 millions des salariés à temps complet des entreprises du secteur marchand, les évaluations proposées par la DARES aboutissent à des créations de 700 000 emplois sous des hypothèses identiques sur les gains de productivité (élasticité de 1/3 à la durée du travail). L'évaluation proposée par Cornilleau, Heyer et Timbeau (1998), qui porte sur les seules entreprises de plus de 20 salariés, conduit quant à elle à des créations de l'ordre de 450 000 emplois, sur la base d'hypothèses de gains de productivité supérieurs (environ 50 % de la RTT)

La comparaison des scénarios nécessite de bien analyser les effets directs de la RTT (avant bouclage macro-économique). Les résultats *ex post* dépendent des conditions d'application, ils peuvent ainsi être en net recul par rapport aux premiers chiffres si les conditions d'équilibre macro-économique ne sont pas respectées. A titre d'exemple, dans les scénarios où la RTT n'est pas accompagnée de réorganisations et où la compensation salariale est totale *ex ante,* et donc où les coûts salariaux sont fortement accrus, les créations d'emplois sont comprises entre 120 000 et 230 000 selon les modèles à comparer au chiffre de 700 000 emplois indiqué ci-dessus (DARES, BDF-OFCE, 1998).

(1) Cette restriction a parfois été faite en raison des échéances différentes d'application de la baisse de la durée légale dans le projet de loi Aubry. Toutefois, cette restriction n'est pas nécessairement justifiée dans la mesure où les entreprises de petite taille, même si elles sont soumises à la baisse de la réduction de la durée légale en 2002, peuvent bénéficier des incitations financières accordées lors de fortes RTT dès la mise en œuvre de la loi Aubry, en 1998, comme c'était déjà le cas avec la loi Robien.

1993a et 1993b). D'autres, récents, appliquent une forte RTT mais à un champ excluant une partie importante des salariés, comme ceux à temps partiel ou ceux des petites entreprises (cf. DARES, 1998, et CORNILLEAU, HEYER et TIMBEAU, 1998) : les effets sur l'emploi y sont donc plus importants. D'autres encore, plus anciens, ont pu envisager des scénarii beaucoup plus ambitieux : la RTT est beaucoup plus forte, elle est appliquée à l'ensemble de l'économie avec des hypothèses très favorables en matière de réorganisations et de gains de productivité (cf. OFCE, 1993 et 1994). Mais, pour ces derniers travaux, il s'agissait alors surtout de faire apparaître les conditions en matière de réorganisations et de compensation salariale qui s'imposent aux salariés en place en contrepartie de fortes créations d'emplois, non de proposer des évaluations de la RTT. Ces conditions portant sur les salaires sont particulièrement strictes : pour aboutir à des effets importants et durables sur l'emploi, il faut que les coûts de production unitaires des entreprises ne soient pas augmentés par la RTT. La mise en évidence de ces conditions d'équilibre macro-économique pose évidemment la question de leur acceptabilité, qui sera abordée plus loin. Une RTT qui ne respecterait pas ces conditions ferait apparaître très vite des résultats défavorables en matière d'activité, de prix, et donc d'emplois, à l'horizon même de validité des modèles. Ainsi compris, le point de vue des modèles n'est pas nécessairement optimiste en matière de RTT.

Le problème du chômage structurel

Les modèles macro-économiques disponibles actuellement pour l'économie française ne permettent pas de discuter réellement la question du long terme, c'est-à-dire de l'influence de la RTT sur le chômage structurel. Formellement, compte tenu de la spécification retenue pour la boucle prix-salaires (généralement une relation de Phillips augmentée), le chômage structurel n'est pas affecté par une RTT. Le chômage d'équilibre de ces modèles est effectivement indépendant de la durée du travail (ce résultat bien connu est illustré dans BOSSARD et POSTEL-VINAY, 1997). Pour qu'il en soit autrement, il faudrait que le taux de croissance de la productivité soit durablement modifié ce qui pourrait être le cas sous des hypothèses de réduction tendancielle de la durée du travail (cf. les scénarios tendanciels de CETTE, 1998), ou bien que le mode de formation des salaires soit durablement modifié (mais comment ?). Ceci renvoie à la possibilité de mettre en place des politiques de revenus efficaces permettant d'associer durablement à la réduction du chômage une politique de rigueur salariale, comme c'est le cas dans certaines expériences étrangères (voir ci-dessous l'exemple des Pays-Bas). Ce débat est-il d'ailleurs très éloigné de ceux sur le "nécessaire" changement du fonctionnement et des institutions du marché du travail ?

Toutefois, des spécifications alternatives du mode de formation des salaires ont des conséquences très différentes sur le long terme des modèles. Si on retient une boucle prix-salaires où l'équation de salaire s'inspire des modèles de négociations salariales et relie le niveau du salaire – et non son taux de croissance – au taux de chômage, avec un mécanisme d'ajustement dynamique à correction d'erreur (cette spécification est retenue dans le modèle de la Banque de France, cf. G5M, 1996), les politiques de RTT peuvent réduire le taux de chômage d'équilibre. Il faut pour cela, que les gains de productivité horaires induits par la RTT soient suffisants pour financer les augmentations de coût liés à la RTT correspondant aux coûts fixes par travailleur et à l'augmentation du revenu salarial horaire associé à la RTT (CETTE, 1998). Dans le cas contraire, la RTT peut par contre augmenter le chômage d'équilibre de long terme.

Lorsqu'une politique de RTT permet une réduction du chômage structurel, celle-ci est d'autant plus forte que :

– l'influence du chômage sur le revenu salarial est faible ;

– les gains de productivité horaire sont élevés, les réorganisations sont importantes et la compensation salariale *ex ante* est faible ;

– la sensibilité des finances publiques à la variation du chômage est forte et la substituabilité entre les composantes directe et indirecte du salaire est importante.

Une telle équation de salaire en niveau peut être acceptée par l'économétrie, mais le coefficient traduisant l'influence du taux de chômage sur le niveau du salaire est faible et à peine significatif, de sorte que les simulations seraient peu modifiées à l'horizon habituel d'utilisation des modèles, ce qui peut expliquer qu'on ne retienne généralement pas ce type de spécification. L'introduction d'une telle relation dans un modèle pourrait cependant utilement être testée, surtout dans le cadre de petites maquettes (comme celle présentée par BOSSARD et POSTEL-VINAY, 1997), pour analyser la manière dont la dynamique du modèle est modifiée.

Toutefois, même si le RTT peut ainsi influencer le chômage d'équilibre, il apparaît que les conditions à respecter pour qu'une RTT abaisse le chômage sont voisines de celles rencontrées dans le cadre des scénarii habituellement décrits à l'aide de modèles : la compensation salariale *ex ante* doit être compatible avec les gains de productivité horaire induits et les coûts fixes, c'est-à-dire que les coûts de production des entreprises doivent être abaissés. Evidemment la possibilité que de telles conditions soient acceptées reste entièrement ouverte.

Les scénarii de RTT habituellement présentés ne visent toutefois pas seulement l'abaissement du chômage structurel. Ils peuvent aussi favoriser une certaine décrue du chômage keynésien. Ce peut être le cas dans des situations où, malgré une insuffisance notoire de la demande globale, la croissance est bri-

dée, par exemple par des contraintes portant sur les finances publiques ou des défauts de coordination au niveau européen. Une RTT réduisant le chômage à court et moyen terme peut alors être favorable à l'emploi si elle se fait dans le respect des conditions portant sur les coûts des entreprises. Autrement dit, si le taux de chômage effectif est supérieur à son niveau d'équilibre de long terme du fait d'une insuffisance de la demande, une RTT peut abaisser le niveau effectif du chômage vers son niveau d'équilibre de long terme, même si ce dernier demeure inchangé. Cette logique est bien celle des évaluations réalisées avec des modèles macro-économiques standards de RTT pour des pays comme la France qui se caractérisent par l'importance de la composante keynésiennne du chômage. Se pose alors, dans la réalité économique, le problème (non représenté dans les modèles habituellement mobilisés pour les évaluations empiriques) du cheminement dynamique de l'économie : les effets favorables de la RTT sont d'autant plus favorables qu'ils sont progressifs, et que le taux de chômage effectif ne vient pas heurter d'éventuelles contraintes de court terme. Le taux de chômage d'équilibre de court terme doit donc être abaissé vers son niveau de long terme, ce qui peut nécessiter des politiques d'accompagnement visant à maintenir sinon développer l'employabilité de la population active au chômage.

Résultats des études et problèmes soulevés

Une fois rappelés les résultats de scénarii de RTT obtenus à l'aide de gros modèles macro-économétriques, on discute quelques questions posées par la mise en œuvre d'une RTT, notamment celle de l'utilisation des instruments disponibles (la réduction de la durée légale, les incitations fiscales), puis certains des résultats mis en évidence dans les travaux du MAD au regard des résultats classiques.

Deux formes d'action envisagées

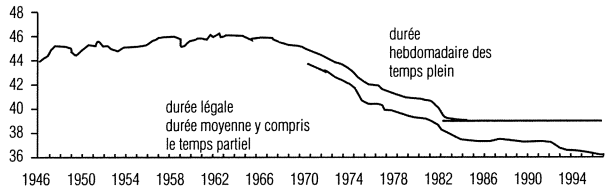
Le statut de la réduction de la durée légale

Les scénarii de RTT étudiés à l'aide de modèles ne se posent pas la question de l'instrument de la RTT. Ils supposent qu'une certaine réduction de la durée effective du travail peut résulter par exemple de la réduction de la durée légale (3), la réduction de la durée effective étant alors chiffrée de manière exogène. Des travaux théoriques ont fait apparaître que le lien entre la durée du travail effective et la durée légale peut être ambigu. Certains considèrent que la durée effective est indépendante de la durée légale, puisque la négociation du salaire horaire peut compenser le surcoût lié aux heures supplémentaires (CAHUC et GRANIER, 1993), voire même que baisser la durée légale peut conduire à augmenter la durée effective, contrairement à l'observation empirique.

Les travaux présentés dans CAHUC et GRANIER (1997) paraissent moins pessimistes à cet égard. Certes, dans la plupart des études, la question du lien durée légale/durée effective n'est pas abordée et les analyses portent sur l'effet d'une baisse qualifiée "d'autoritaire" de la durée du travail : il s'agit en fait, comme dans les scénarii évoqués ci-dessus, d'analyser les conséquences d'une RTT effective, non d'en fonder l'origine, la possibilité et la faisabilité. La question de la durée légale est en revanche discutée par GRANIER (1997). L'introduction de l'hypothèse d'hétérogénéité du marché du travail permet de retenir la durée légale comme instrument d'action car, pour les catégories rémunérées au salaire minimum, la question de la négociation des salaires ne se pose pas. La réduction de la durée légale ne concerne toutefois directement que ces emplois non qualifiés, les arguments précédents valant toujours pour les emplois qualifiés. Ainsi, selon GRANIER, c'est *"la prise en compte de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre qui conduit à relativiser les résultats obtenus dans d'autres travaux, résultats selon lesquels la durée effective du travail serait indépendante de la durée légale".*

Graphique 1

Durée hebdomadaire affichée par les entreprises et durée légale



Source : Ministère de l'Emploi et de la solidarité, Enquête ACEMO

Il est effectivement important de savoir si l'action sur la durée légale souvent évoquée dans le débat sur la RTT a des chances d'être efficace en matière de réduction de la durée effective des salariés. Rappelons d'abord que la durée légale ne correspond "qu'au" seuil de déclenchement du paiement des heures supplémentaires. Comme le rappelle FREYSSINET (1997), l'abaissement de la durée légale relève de la même logique que les politiques générales d'incitation fiscale qui diminuent le coût relatif du temps réduit comme c'est le cas avec le temps partiel ou la proposition Rocard. *"La réduction de la durée légale n'exerce aucun effet mécanique obligatoire et*

(3) On évoque ici surtout la question de la durée du travail sous sa forme hebdomadaire. Les différentes formes pratiques de réduction de la durée légale – réduction identique chaque jour ouvré de la semaine, réduction sur la semaine (type semaine de quatre jours), sur l'année (jours de congés)... – devraient aussi être discutées dans la mesure où elles conditionnent les différents paramètres de l'analyse. Le chapitre 9 (de LEHMAN, 1997) évoque cette question du point de vue de l'organisation du travail et des réorganisations possibles.

uniforme sur les durées effectives du travail. Elle engendre un ensemble de coûts et de contraintes". La comparaison sur longue période de la durée affichée par les entreprises et de la durée légale fait ressortir que, depuis la fin de la guerre, la durée du travail est d'abord restée très supérieure à la durée légale, puis qu'elle s'est réduite à partir des années soixante. Ce n'est que vers la fin des années soixante-dix que la durée affichée des salariés à temps plein s'est rapprochée en moyenne de la durée légale de 40 heures (graphique 1). Après la réduction de la durée légale à 39 heures, le mouvement de convergence s'est poursuivi et on a assisté à une concentration des horaires, dont rendent compte la plupart des sources statistiques, notamment celles provenant des ménages (cf. le tableau 2 sur les distributions des horaires dans l'enquête Emploi). Au niveau sectoriel, la concentration des horaires s'est effectuée autour de la durée légale ou autour des durées conventionnelles dans les branches à durée courte ou à durée longue (notamment du fait de systèmes d'équivalence).

L'évolution historique plaiderait donc aujourd'hui pour un lien assez fort entre les deux types de durée, en France. On serait ainsi amené à supposer que, pour la plupart des secteurs (sauf pour certains salariés forfaités, comme les cadres) la norme de durée du travail s'est faite autour des 39 heures et qu'une baisse de la durée légale aurait des effets importants sur la durée effective, le lien pouvant même être supposé très fort dans une première plage de réduction.

Mais des arguments opposés doivent être retenus. Ainsi, si la réduction de la durée légale exprime bien un objectif des pouvoirs publics qui peut orienter les stratégies des acteurs, la question de sa crédibilité importe (à quel horizon ? avec quel système de renchérissement relatif des heures supplémentaires ? avec quelle souplesse de calcul sur l'année ?...). Quel que soit l'effet de la durée légale sur la durée effective, on ne peut toutefois parler pour cette mesure de réduction autoritaire de la durée du travail.

La prise en compte des salariés à temps partiel rend en outre plus complexe le lien entre durée légale et durée effective moyenne. Il n'y a en effet pas de raison que les salariés à temps partiel adoptent un comportement de RTT proportionnel, principalement ceux qui travaillent en deçà de la limite des 80 % de la plage de définition du temps partiel. Surtout, dans la mesure où il existe un nombre important de salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus ("temps partiel subi", de l'ordre de 40 % en 1997). Leur durée pourrait même remonter avec une RTT qui libérerait des heures de travail. Les travaux de la DARES pour le rapport CABANES (CABANES, 1996) montrent l'ampleur de la fourchette des effets emploi des scénarii de RTT lorsqu'on tient compte de ces interactions entre temps partiel et RTT (4). Non prises en compte sous cet angle, ces interactions sont en revanche abordées à l'aide de

(4) A titre d'exemple, la réduction de la durée du travail de 10 % pour les salariés à temps plein, la stagnation de la durée pour les salariés à temps partiel choisi et l'augmentation de la durée du travail de 50 % pour les salariés à temps partiel subi conduit à une réduction de la durée effective moyenne du travail de 8 % seulement.

Tableau 2
Durée collective / durée réelle : quels liens selon les secteurs ?
Répartition (en %) des salariés selon leur durée du travail hebdomadaire réelle

	< 32 h	32 à 37 h	38 à 40 h	41 à 43 h	plus de 43 h	total
Agriculture	15,0	3,0	68,1	2,0	11,9	100,0
Industrie	4,9	5,0	76,7	3,6	9,8	100,0
BTP	3,8	0,8	81,1	5,5	8,9	100,0
Commerce	15,4	4,4	62,7	4,6	12,9	100,0
Transports	6,3	5,4	68,6	4,7	15,0	100,0
Banques	7,1	9,1	63,7	3,5	16,6	100,0
Serv. Entr.	14,2	4,9	61,1	3,2	16,6	100,0
Serv. Part*	23,8	4,8	46,1	4,8	20,5	100,0
Public	28,8	8,7	53,7	1,9	6,9	100,0
Ensemble	12,1	5,1	66,9	3,8	12,1	100,0

Source : Enquête Emploi 1995.

modèles de prospection d'emploi par PUCCI, ROGER et VALENTIN (1997), pour analyser les transitions entre les différents états, en incluant les deux situations de temps partiel.

La mise en place d'incitations

Si la RTT peut effectivement être favorable à la diminution du chômage, le fait que ses effets externes soient mal pris en compte par les acteurs justifie l'intervention de l'Etat sensée intégrer l'intérêt des chômeurs. L'action sur la durée légale peut, on l'a rappelé, représenter un type d'intervention. Mais l'amélioration des finances publiques conduit à envisager des incitations qui peuvent ou non accompagner la réduction de la durée légale. La Loi Robien mise en œuvre en 1996 comporte ainsi des incitations à réduire fortement la durée du travail sans qu'un objectif en termes de durée soit affiché par les pouvoirs publics. Pour ces politiques, se pose, entre autres questions, celle du calibrage (5). Ces aides peuvent-elles être suffisantes pour avoir un effet significatif sur la durée moyenne et sur le chômage ? En particulier, l'aide qui assurerait l'équilibre budgétaire *ex post* (du fait de la réduction du chômage) risque bien de ne pas pouvoir déclencher de RTT importante. On observe d'ailleurs que la Loi Robien a été calibrée très au-delà du "taux d'équilibre" (qui se situerait, selon les praticiens, à un équivalent de 1 point de cotisation par heure de RTT quand la Loi Robien accordait une réduction de neuf points de la deuxième année à la septième pour une RTT de quatre heures, soit plus de deux fois le taux d'équilibre). Si la subvention atténue le problème de la compensation salariale, elle ne le supprime pas. Ces considérations conduisent à poser la question de l'association des deux types de démarches : réduction de la durée légale à terme qui donnerait un effet de signal pour les acteurs et incitations calibrées de façon à ne pas modifier *ex post* le compte des administrations publiques. Ceci n'exclut d'ailleurs pas que l'aide soit majorée de manière transitoire pour enclencher le mouvement de RTT.

La RTT peut réduire le chômage, sous certaines conditions

On a rappelé brièvement que les travaux économiques sur la RTT dans lesquels les comportements sont dérivés de modélisations micro-économiques cohérentes s'avèrent souvent pessimistes sur les résultats de ces politiques, même sous des hypothèses permettant d'obtenir des résultats favorables à l'équilibre partiel, en raison de la réaction des acteurs. Ainsi, dans le cas des modèles de négociations salariales, l'intérêt des chômeurs n'est pas pris en compte dans la négociation et le chômage ne dépend pas de la durée du travail. L'originalité des travaux présentés dans CAHUC et GRANIER (1997) est de présenter plusieurs contributions où le chômage d'équilibre peut diminuer par le moyen d'une RTT. Ce résultat dépend alors de conditions particulières, qui sont analysées, mais ces contributions, à l'instar des travaux réalisés à l'aide de modèles macro-économétriques, ne posent pas la question de la possibilité de la RTT ou celle de son acceptabilité. Ces résultats sont toujours obtenus sous des hypothèses favorables concernant la demande de travail (cf. notamment d'AUTUME et CAHUC, 1997) : l'efficacité horaire est supposée augmenter quand la durée du travail diminue, ce qui s'avère être une hypothèse nécessaire pour le succès à long terme de scénarii de RTT avec des modèles macro-économétriques ayant une courbe de salaire en niveau (voir ci-dessus). Cette hypothèse, bien que discutée, est généralement supposée réaliste. Dans le cas contraire, une RTT aura des effets défavorables sur l'emploi. Les conditions de réussite rejoignent aussi celles déjà mises en évidence dans les scénarii de RTT. Elles portent sur la compensation salariale, qui doit être faible, et sur les réorganisations, qui doivent être suffisantes (sauf dans LANGOT et PUCCI, 1997). Les travaux présentés ont en revanche l'avantage principal d'expliciter les fondements micro-économiques des comportements qui permettent d'obtenir ces résultats.

La RTT apparaît très efficace en termes de réduction du chômage dans le cas particulier où est introduite une négociation sur l'assurance-chômage (LEHMANN, 1997). Cette négociation au niveau centralisé, associée à la négociation sur les salaires, conduit à prendre en compte les intérêts des chômeurs dans la formation des salaires. On retrouve alors le résultat trivial de la règle de trois. Une certaine compensation salariale peut être calculée qui correspond au redéploiement des allocations chômage. Dans cette contribution, les réorganisations ont également des propriétés favorables : le maintien de la capacité de production, hypothèse généralement retenue dans les scénarii complexes de RTT, assure le maintien de l'activité, du taux de croissance, et un partage de la valeur ajoutée stable. Le "partage du travail" a alors bien comme contrepartie un partage alternatif du coût du travail initial (salaires et cotisations) qui, lui, reste stable. Les situations de plus fortes réorganisations (avec hausse de la capacité de production) sont encore plus efficaces en permettant une augmentation du taux de croissance de l'économie. Cette contribution, dont le degré de généralisation reste à préciser, permet d'accorder aux allocations chômage, non seulement un rôle dans la demande de salaires, mais aussi une influence sur les effets de la RTT via le bouclage macro-économique, ce lien n'étant généralement pas assuré dans les analyses antérieures.

Plusieurs contributions de CAHUC et GRANIER (1997) se placent, et il s'agit là aussi d'une innovation, sous l'hypothèse d'un marché du travail hétéro-

(5) Par ailleurs, faute de place, on n'évoque pas ici diverses questions concernant la mise en place d'incitations : doivent-elles concerner les RTT ou un niveau de la durée plus bas que le seuil légal ? Doivent-elles être calibrées de la même façon pour les RTT collectives ou individuelles et, plus largement, quelle cohérence doivent présenter les incitations à ces deux types de RTT ? Doivent-elles être limitées dans le temps et associées à des conditions d'emplois ?...

gène. Ceci est justifié par le fait que le chômage touche davantage la catégorie des non qualifiés et que c'est leur durée du travail qui serait la plus concernée par des politiques de RTT. La RTT a alors des effets d'autant plus favorables qu'elle est effectivement ciblée sur la main-d'œuvre non qualifiée qui est supposée rémunérée au salaire minimum (ou à un salaire indexé sur le salaire minimum). La compensation salariale *ex ante* est donc directement contrôlable puisqu'elle est décidée par les autorités qui fixent le salaire minimum et que les négociations salariales ne modifient pas cette situation. Les effets d'une RTT dépendent également de conditions (SAINT-MARTIN, 1997, GRANIER, 1997, LANGOT et PUCCI, 1997). Dans le modèle de SAINT-MARTIN, c'est par l'explicitation de la demande des deux biens correspondant aux deux catégories de main-d'œuvre que la RTT s'avère favorable sous certaines conditions. Ceci permet de tenir compte des possibilités qu'ont les entreprises de répercuter dans leurs prix l'évolution des salaires. La RTT est plus favorable qu'une baisse du SMIC lorsque les biens sont peu substituables. Dans des cas extrêmes, la compensation peut même être totale. Dans ces modèles, la RTT conduit généralement à un accroissement des inégalités salariales pour les non qualifiés et une perte de bien-être (GRANIER, 1997, LANGOT et PUCCI, 1997). La possibilité de mettre en œuvre une telle politique reste évidemment ouverte car il conviendrait de discuter plus précisément certaines hypothèses, notamment sur la prise en compte d'une perspective dynamique quand l'analyse est ici essentiellement statique (voir *infra*) et/ou sur la spécification de la fonction d'utilité (pour mieux tenir compte de la désutilité du travail). Cette difficulté conduit alors à privilégier des politiques d'incitation à la RTT plutôt qu'une baisse dite "autoritaire" de la durée (GRANIER, 1997). Pour GRANIER, la mise en œuvre d'un système de cotisations patronales progressif avec le temps de travail serait favorable à l'emploi (proposition ROCARD), même si la question du financement de la mesure et sa comparaison avec des mesures de coût équivalent ne sont pas étudiées. LANGOT et PUCCI (1997) trouvent également des conditions à respecter sur la compensation salariale, mais la durée du travail des salariés qualifiés étant liée au nombre d'équipes, les réorganisations ont pour conséquence une demande de salaire plus élevée de leur part et elles conduisent paradoxalement à des effets moindres sur le chômage.

On rejoint donc la logique retenue dans l'analyse de scénarii à l'aide de modèles macro-économiques : la RTT peut être efficace mais les résultats sont conditionnés par la question de l'acceptabilité. Quant à la politique d'incitation fiscale, il reste à savoir si elle peut être à la hauteur de l'enjeu et si elle peut utilement être mise en œuvre seule.

L'analyse de d'AUTUME et CAHUC (1997) met bien en évidence, au-delà des conditions de succès de RTT, pourquoi cette dernière risque de s'avérer peu efficace en matière d'emploi et de production. Lorsqu'on intègre une négociation décentralisée sur la durée, les modèles sont finalement relativement pessimistes. La durée qui est choisie est éloignée de la durée qui maximise l'emploi, même si elle peut être inférieure à la durée spontanément choisie par les salariés. Il faudrait que les pertes sur les salaires soient reportées sur les chômeurs pour que la situation d'efficacité de la RTT soit maintenue à long terme. De plus, l'approche décentralisée s'avère inefficace. L'introduction de subventions peut faire aller vers une durée plus basse et plus favorable. Mais, si c'est le cas, comme il y a un seuil de durée à ne pas dépasser, les incitations peuvent être trop fortes et avoir des effets finalement négatifs (effets d'aubaine). Au total, l'étude conclut sur des conditions encore plus fortes de faisabilité de la RTT qui portent sur la modification des comportements : malgré l'efficacité potentielle sur le chômage, il est difficile d'utiliser cet instrument. Il faudrait à la fois une plus grande prise en compte des intérêts des chômeurs, fondamentalement une modification des institutions du marché du travail, et une bien plus grande préférence pour le loisir. Ceci n'est-il pas équivalent au message que laissent les modèles macro-économiques intégrant une courbe de Phillips : modifier le mode de formation des salaires, par le moyen d'une politique acceptée, portant sur les revenus ? Mais l'intérêt de ces contributions est d'expliciter les fondements des blocages et de préciser les risques de politiques qui les négligeraient.

Des approches complémentaires dont l'opérationnalité est discutable

Les approches à l'aide de modèles macro-économiques ne sont pas contradictoires avec celles qui cherchent à approfondir les aspects micro-économiques du sujet, par exemple à l'aide de modèles de négociations. Et ces deux types d'approches se heurtent à des difficultés spécifiques d'opérationnalité.

Les approches à partir de modèles macro-économiques offrent l'avantage d'un bouclage macro-économique assez complet, et s'appuient sur un cadre comptable cohérent et généralement assez détaillé. Cependant, le scénario de RTT (RTT en elle même, compensation salariale, réorganisations, gains de productivité du travail...) y est entièrement défini par l'économiste, en amont de l'utilisation du modèle. L'analyse du "réalisme" du scénario évalué repose donc sur ces choix faits en amont par le modélisateur, pas nécessairement plus qualifié que quiconque pour apprécier leur pertinence sociale et politique. Par ailleurs, dans de tels modèles, les choix des spécifications obéissent le plus souvent à un certain pragmatisme lié à l'information statistique existante, aux difficultés de l'économétrie, et à l'opérationnalité des modèles en prévision ou en utilisation variantielle "tous usages".

Les approches à partir de modèles de négociations offrent l'avantage d'expliciter le "jeu" des acteurs micro-économiques. Mais elles se heurtent tout d'abord à la difficulté à rendre compte, simultanément, des aspects temps de travail, réorganisa-

tions, salaires et retour des finances publiques... Par ailleurs, pour aboutir à des enseignements quantitatifs, elles nécessitent de nombreuses paramétrisations, par exemple concernant les préférences des représentants de salariés pour l'emploi (et donc pour les *outsiders* chômeurs) ou pour les salaires (des seuls *insiders*), les arbitrages des salariés entre temps libre, salaires et conditions de travail (réorganisations)... Or, l'économiste n'est pas, ici encore, nécessairement qualifié pour cette paramétrisation, et ce sont justement ces éléments qui conditionnent les résultats de la RTT ! Ces approches ont donc le choix entre fournir des enseignements quantitatifs à partir de paramétrisations inévitablement discutables, ou des enseignements surtout qualitatifs et donc assez peu opérationnels.

On voit donc que ces types d'approches doivent être davantage considérés comme complémentaires, avec des avantages et inconvénients spécifiques, même si on peut souhaiter qu'à terme certaines modélisations empiriques s'enrichissent des recherches récentes.

Les arbitrages des salariés

Dans toutes les approches qui viennent d'être évoquées, l'impact d'une RTT (en particulier sur l'emploi) est grandement dépendant des conditions dans lesquelles elle s'opère, concernant particulièrement les évolutions associées du taux de salaire, de la productivité horaire du travail et du capital, ainsi que de la durée d'utilisation des équipements. Ces conditions seront d'autant plus favorables que la RTT correspondra aux attentes des salariés concernés. Les enquêtes réalisées auprès de la main-d'œuvre sont susceptibles de nous apporter une information sur les attentes des salariés. Et de récentes enquêtes apportent sur ces aspects un éclairage intéressant. Il est encore trop tôt pour savoir si cette information pourra être mobilisée de façon opérationnelle pour conforter le réalisme des scénarii de RTT étudiés. Mais ces approches et leurs enseignements paraissent suffisamment prometteurs pour que certains soient brièvement présentés.

On ne synthétise ici que quelques uns des résultats de plusieurs enquêtes récentes, concernant la compensation salariale, les aménagements des horaires de travail et d'autres modalités de la RTT (6). Il faut cependant interpréter avec une certaine prudence de tels enseignements, qui ne constituent pas une indication certaine des attentes qui seraient explicitement exprimées dans la situation d'une réelle RTT.

(6) On résume ici succinctement quelques éléments de l'étude de BOULIN, CETTE et VERGER (1997), à laquelle on pourra se reporter pour une présentation plus détaillée des enseignements fournis par les enquêtes concernant les arbitrages des salariés.

La compensation salariale

La valorisation du temps libre entre, de façon générale, en conflit avec la question du revenu. Trois enseignements principaux peuvent être fournis sur ce point par quelques enquêtes.

Un choix majoritaire en faveur du pouvoir d'achat

L'enseignement le plus fréquent que l'on peut tirer des résultats d'enquêtes est celui d'un choix majoritaire en faveur de l'augmentation du pouvoir d'achat. On observe également que la nature de cet arbitrage est très sensible aux à-coups conjoncturels, la préférence pour le temps libre semblant s'affirmer dans les périodes de crise aiguë, quand la pression au ralentissement des hausses de salaires est forte (par exemple en 1992/1993). On ne peut exclure que de telles modifications des réponses des salariés témoignent aussi des variations des contraintes conjoncturelles intériorisées par ces derniers, ou autrement dit que les salariés adaptent leurs réponses à ce qu'ils pensent possible d'obtenir au moment de l'enquête.

Les arbitrages temps libre/salaire (ATLS) dépendent largement du revenu

Le résultat très général qui vient d'être rappelé nous renseigne peu sur l'influence même du revenu des personnes enquêtées sur leurs arbitrages temps libre/salaires. Cet aspect a fait l'objet d'une attention particulière dans l'exploitation de trois enquêtes récentes. Deux d'entre elles ont été réalisées par la CFDT, dans la métallurgie parisienne en 1994 pour la première (notée EMP par la suite), avec environ 8 000 répondants, et dans la chimie en 1995 pour la seconde (notée EC par la suite), avec plus de 10 000 répondants. La troisième enquête a été réalisée par l'INSEE, en mars 1995, dans le cadre du volet complémentaire à l'enquête Emploi, sur environ 20 000 ménages.

Les deux enquêtes EMP et EC confirment qu'une majorité plus ou moins forte de salariés n'est pas prête à accepter une réduction de son propre pouvoir d'achat dans le cas d'une RTT (cf. BOULIN, CETTE et VERGER, 1997). Pour autant, si l'on affine ce premier constat en distinguant les salariés selon leur niveau de salaire, il apparaît que :

– Dans leur grande majorité, les salariés rejettent l'hypothèse d'une baisse de pouvoir d'achat pour eux-mêmes en cas de RTT. En particulier, plus leur salaire est bas, et plus les salariés refusent une telle réduction.

– Tant en bas qu'en haut de l'échelle des salaires, une forte proportion de salariés préconisent, dans l'éventualité d'une RTT, une redistribution salariale en faveur des salaires les plus faibles.

– Le pourcentage de l'ensemble des salariés prêts à accepter une baisse de salaire mensuel (c'est à dire une

compensation partielle) croît fortement et continûment avec le salaire. En corollaire, le pourcentage de l'ensemble des salariés refusant une telle baisse décroît tout aussi fortement et continûment avec le salaire.

– Plus leur salaire est faible et plus les salariés, simultanément, refusent (dans l'éventualité d'une RTT) toute baisse de pouvoir d'achat même pour les hauts salaires, et préconisent une compensation salariale partielle pour les salaires supérieurs au leur. Les plus faibles salaires sont donc à la fois ceux qui défendent le plus le maintien du pouvoir d'achat de tous et ceux qui préconisent le plus de financer par les seuls salaires plus élevés que le leur la RTT de tous. Il y a peut-être là l'expression d'une position un peu ambivalente vis-à-vis d'une logique de seuil de salaire à partir duquel la compensation serait partielle, ambivalence motivée par la crainte que ce seuil ne soit fixé à un niveau de salaire inférieur au sien.

– La proportion de salariés préconisant une réduction du pouvoir d'achat étendue à l'ensemble des salariés augmente continûment avec le salaire. On peut voir là, soit le refus de tout resserrement de la hiérarchie salariale, soit le résultat d'un calcul réaliste : plutôt que de fixer un seuil qui pourrait être abaissé en deçà de leur propre niveau de salaire, les salariés les plus avantagés diminuent pour eux-mêmes "l'addition" du financement d'une RTT en préconisant que cette "addition" soit partagée par l'ensemble des salaires, y compris les plus modestes. Notons cependant que, conjointement, plus leur salaire est élevé, et plus les salariés sont également prêts à une diminution de pouvoir d'achat à partir d'un certain seuil inférieur à leur propre salaire, ce qui correspond à un souci redistributif en faveur des faibles salaires et au détriment des salaires plus élevés dont ils bénéficient.

L'enquête réalisée par l'INSEE en 1995 apporte une confirmation des enseignements des deux enquêtes qui viennent d'être commentées, en les affinant cependant par la prise en compte du niveau de revenu du ménage auquel appartient le salarié et non par le seul salaire du salarié enquêté (cf. BAESA, 1996). Elle montre que "*la contrainte budgétaire des ménages paraît déterminante : plus elle est forte, moins le salarié se déclare prêt à accepter la mesure sans compensation salariale, ni contrepartie en matière d'emploi. Les variables caractérisant la contrainte budgétaire sont multiples et jouent toutes dans le même sens : le salaire de l'individu, l'existence et l'importance d'un autre revenu au sein du ménage, le nombre d'enfants scolarisés à charge et le statut d'occupation du logement. Les locataires et, dans une moindre mesure, les accédants à la propriété accepteraient moins facilement que les propriétaires une RTT sans contrepartie*".

Les arbitrages temps libre/salaire dépendent des contreparties en termes d'emploi

L'arbitrage temps libre/salaire d'un salarié peut être fortement influencé par la contrepartie en termes d'emplois, pour lui-même en cas de risque direct, pour ses collègues de la même entreprise ou plus globalement dans le pays. Plusieurs enquêtes et sondages réalisées sur ce thème montrent (cf. BOULIN, CETTE et VERGER, 1997) que les salariés adhèrent d'autant plus à la logique d'une RTT non compensée qu'il s'agit de préserver l'emploi dans leur entreprise. L'entreprise apparaît ainsi comme l'espace privilégié de déploiement de cette problématique, plutôt qu'un champ plus élargi (branche, national). La "résignation à payer" pour une RTT destinée à sauver l'emploi est sans doute plus importante au niveau micro-économique d'une entreprise, quand son propre emploi (ou celui de collègues) est en jeu ou que d'éventuelles créations d'emplois sont tangibles, qu'au niveau plus global quand l'impact sur l'emploi est moins directement perceptible.

Cette attitude se retrouve dans d'autres enquêtes françaises, notamment celle menée chaque année par le CREDOC, pour le compte de la DARES, sur un échantillon de 2 000 personnes de 18 ans et plus (cf. Ministère du Travail, 1997). En décembre 1993/janvier 1994, 53 % des répondants s'y déclaraient prêts à accepter une diminution de leur salaire en cas de RTT généralisée ; ils étaient 60 % fin 1996/début 1997. Mais une proportion importante et en forte progression (32 % fin 1993 ; 45 % fin 1996) y mettaient une double condition : qu'il y ait des garanties en termes de créations d'emplois et que la baisse de salaire soit faible. De même, 77 % des salariés du secteur bancaire interrogés par le CREDOC acceptaient l'idée d'une légère baisse de salaires en cas de RTT collective à 32 heures à condition que cela entraîne des créations d'emplois (cf. HATCHUEL et A. DUFOUR, 1994). L'emploi apparaît bien comme un des facteurs déterminants dans cette acceptation par les salariés d'une amputation de leur pouvoir d'achat. En effet, l'enquête CREDOC / DARES révèle qu'en l'absence de cette condition liée à l'amélioration de la situation de l'emploi, 65,8 % des personnes exerçant une activité préfèrent une amélioration de leur pouvoir d'achat, alors qu'ils ne sont plus que 34,2 % à souhaiter une augmentation du temps libre.

Les résultats de l'enquête réalisée par l'INSEE en mars 1995 confirment ceux qui viennent d'être commentés (tableau 3) : une majorité des salariés (53 %) accepteraient une RTT avec diminution des salaires si cela permettait de maintenir ou d'augmenter les effectifs de l'établissement. Sans cette contrepartie en termes d'emploi, ils ne seraient que moins d'un quart (22,7 %) dans ce cas.

Les aménagements des horaires de travail

Les salariés se déclarent généralement convaincus qu'une RTT entraînerait une modification de l'organisation du travail ou un aménagement des horaires (c'est par exemple le cas de plus de 70 % des salariés interrogés dans le cadre de l'enquête EC évoquée plus haut). Le plus souvent, ils s'y déclarent assez prêts. Il y a là une réelle disponibilité pouvant permettre d'associer une RTT à un maintien, voire un

Tableau 3
Les opinions des salariés à temps complet sur la RTT avec diminution de salaire

– *Question 1 :* Accepteriez-vous une réduction des horaires concernant l'ensemble du personnel de votre établissement, avec une réduction correspondante de votre salaire annuel ?
– *Question 2 :* Si non à Q1, si cela permettait de maintenir ou d'augmenter les effectifs de votre établissement, l'accepteriez-vous ?

	Réponse "oui" à Q1 ou Q2	Réponse "oui" à Q1	Réponse "oui" à Q2 parmi les "non" à Q1
Hommes	49,8 %	19,8 %	38,3 %
Femmes	56,7 %	27,4 %	41,3 %
Ensemble	53,0 %	22,7 %	39,4 %

Source : Baesa (1996).

allongement de la durée d'utilisation des équipements. Ainsi, dans le cas de l'enquête EC réalisée en 1995 dans la chimie par la CFDT, une très grande majorité de salariés (82 %) se déclarent prêts à accepter un aménagement des horaires en cas de RTT. On constate par ailleurs que le pourcentage de salariés se déclarant prêts à accepter un tel aménagement est sensiblement plus élevé chez les agents de maîtrise que chez les autres catégories professionnelles, et qu'il n'est pas significativement différent entre les hommes et les femmes.

Les enquêtes montrent généralement que parmi les différentes formes d'aménagement proposées, les salariés se déclarent prêts à accepter, par ordre de préférence décroissante, le travail en horaires décalés, le travail en équipes de jour, l'annualisation du temps de travail, le travail en équipes de nuit, le travail du samedi et le travail du dimanche. Pour les femmes, la hiérarchie des formes d'aménagement acceptables est la même que pour l'ensemble des salariés, mais elles sont cependant plus rarement prêtes à accepter le travail en équipes successives de jour, et surtout le travail du samedi, ou de nuit, ou encore le dimanche.

L'enquête réalisée par l'INSEE en mars 1995 confirme dans l'ensemble ces hiérarchies des préférences des salariés sur la question des réaménagements d'horaires (tableau 4). Cependant le détail des questions posées permet de montrer que les réaménagements sont plus souvent acceptés quand leur contrepartie est un salaire plus élevé plutôt qu'une durée du travail plus courte. Il apparaît aussi que "*les femmes sont moins prêtes à travailler plus tard le soir ou plus souvent la nuit. Toutefois, lorsqu'elles acceptent un réaménagement de leurs horaires, elles optent moins massivement que les hommes pour une augmentation de salaire*" (Baesa, 1996).

Les modalités de la RTT

L'enseignement principal des enquêtes sur les hiérarchies des préférences des salariés quant aux formes préférées de RTT est assez net : dans leur

Tableau 4
Accepteriez-vous des horaires de travail différents, si un salaire supérieur ou une durée du travail réduite vous était proposée ?

	Plus tôt le matin	Le samedi matin	Plus tard le soir	La samedi après-midi	La nuit	Le dimanche
Non	23,8 %	37,4 %	41,7 %	55,5 %	58,9 %	66,8 %
Oui, si salaire plus élevé	40,5 %	29,2 %	31,1 %	17,2 %	14,9 %	10,3 %
Oui, si durée plus courte	15,4 %	6,3 %	7,7 %	3,5 %	2,2 %	1,9 %
Non concerné	17,8 %	25,1 %	17,3 %	22,1 %	22,4 %	19,5 %
Ne sait pas	2,5 %	2,0 %	2,2 %	1,7 %	1,6 %	1,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Baesa (1996).

ensemble, les salariés préfèrent la semaine de quatre jours, et plus généralement la RTT par demi-journée(s) ou journée(s) entière(s) à toutes les autres modalités de RTT. La semaine de quatre jours constitue donc, pour les salariés, la meilleure façon de répondre à l'attente de davantage de temps libre et d'une amélioration de la vie hors travail. On peut illustrer ce résultat à partir de l'enquête EC (tableau 5). Cette préférence pour la semaine de quatre jours touche l'ensemble des catégories socio-professionnelles et croît même avec le niveau de qualification : dans l'enquête EC, 46 % des ouvriers en font leur premier choix, tandis que les ingénieurs et cadres sont 54 % à placer cette modalité en tête de leurs préférences. Une analyse économétrique plus fine montre cependant que les femmes préfèrent plus souvent que les hommes une RTT prenant la forme d'une réduction journalière que la semaine de quatre jours.

Pour autant, la semaine de quatre jours n'est pas forcément associée dans l'esprit des salariés à une durée hebdomadaire de 32 heures. Il ressort ainsi de l'enquête EC qu'ils sont 65 % à mettre en avant "la semaine de 4 jours", mais ne sont plus que 32 % à approuver l'idée des "32 heures par semaine".

Divers enseignements sont ainsi apportés par les enquêtes concernant les attentes des salariés en matière de RTT. Il en ressort en effet que, si l'aspiration à davantage de temps libre, et donc à la RTT, est forte, cette aspiration est largement contingente à diverses questions. Tout d'abord au revenu : la contrainte budgétaire des ménages est indiscutablement déterminante en ce domaine, même si les salariés se déclarent prêts à une redistribution salariale en faveur des salaires les plus bas dans l'hypothèse d'une RTT. L'importance de cette contrainte budgétaire décroît logiquement avec les éventuelles contreparties en termes d'emplois associées à la RTT. Ensuite, les aménagements d'horaires associés à la RTT : il apparaît que si certaines formes de réorganisations sont bien acceptées par les salariés (par exemple le travail en horaires décalés ou en équipes successives de jour), d'autres sont rejetées, parfois très largement comme le travail du dimanche. Enfin, les modalités mêmes de la RTT importent : les salariés préfèrent majoritairement celles permettant de dégager des demi-journées ou des journées aux autres modalités de RTT.

Un autre enseignement confirmé par ces enquêtes est la grande diversité des attentes des salariés en matière de RTT. Cette diversité concerne toutes les diverses dimensions de la RTT (ampleur, modalités, conditions salariales, aménagements d'horaires...). Elle apparaît également par rapport au niveau de salaire, à l'âge, au sexe, à la catégorie professionnelle... Elle illustre bien l'interdépendance des dimensions de la RTT : les aspects salariaux ne peuvent être envisagés indépendamment des aménagements, de l'ampleur et des modalités mêmes de la RTT. Plus cette dernière prendra compte, dans toutes ces dimensions, de la diversité des attentes individuelles, et plus seront faciles à trouver les formes de financement de la RTT.

Quelques enseignements des expériences internationales

L'enseignement des expériences étrangères en matière de temps de travail et de sa réduction est souvent mobilisé afin d'éclairer le débat. Cependant, il apparaît que cette mobilisation se fait parfois de façon rapide, sinon partiale. Par ailleurs, le cas des Pays-Bas semble fournir un exemple de RTT particulièrement réussie.

La mobilisation des expériences étrangères peut être trompeuse

Parmi les économistes peu convaincus par les politiques de RTT pour apporter une réponse même partielle au problème du chômage massif, certains ont pu proposer des analyses rapides et peu convaincantes fondées sur de simples corrélations statistiques. Prenons l'exemple du célèbre ouvrage consacré au marché du travail par LAYARD, NICKELL et JACKMAN (1991) dans lequel les auteurs (entre autres éléments d'argumentation) mettent en relation graphique les évolutions observées du taux de chômage et de la durée du travail sur la période 1975-1988 dans diffé-

Tableau 5
En cas de réduction du temps de travail, seriez-vous intéressés par :

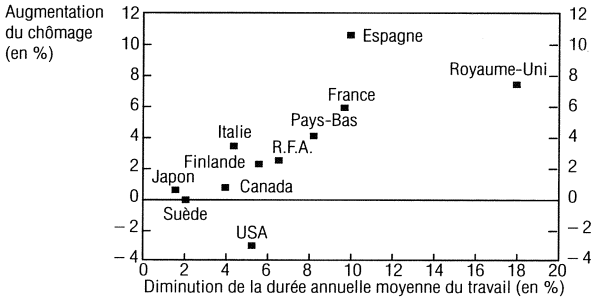
Ensemble des salariés	Oui	Non	Non réponses
Une semaine ramenée à quatre jours	76 %	15 %	9 %
Des jours de congés supplémentaires	58 %	25 %	17 %
Des journées de travail plus courtes	55 %	28 %	17 %
Une retraite anticipée ou progressive	34 %	47 %	19 %
Une autre forme de variation du temps de travail	26 %	46 %	28 %

Source : CFDT-FUC (1995).

rents pays industrialisés. Ils observent ainsi (graphique 2) que les pays ayant connu les plus fortes baisses de la durée du travail sont également ceux dans lesquels le taux de chômage a le plus augmenté. Ils en tirent comme enseignement que la RTT ne serait pas une réponse au problème du chômage (7).

Graphique 2

Evolution du taux de chômage et de la durée du travail, 1975-1988(*)



(*) Italie, 1975-1983
Royaume-Uni, 1975-1984
Pays-Bas, 1974-1987
Espagne, 1979-1988
Emploi salarié pour les Pays-Bas et la R.F.A.

Sources : LAYARD, NICKELL et JACKMAN (1991).

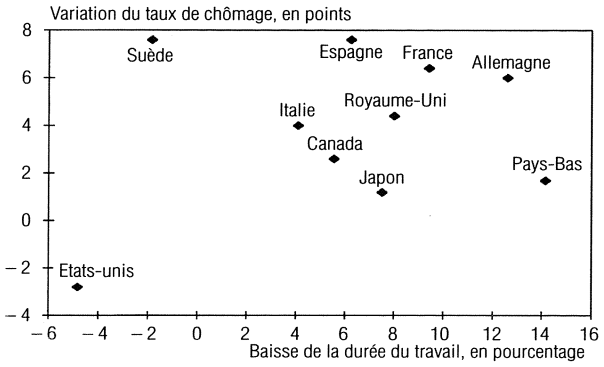
On doit évidemment commencer à opposer à une telle "démonstration", basée sur une simple corrélation graphique, que les pays les plus touchés par l'augmentation du chômage peuvent être ceux qui, justement, ont tenté de ralentir cette évolution défavorable en déployant diverses politiques parmi lesquelles la RTT. L'augmentation du chômage, certes non enrayée, aurait ainsi été plus forte encore dans ces pays s'ils n'avaient pas déployé des politiques de RTT.

Mais surtout, si l'on reproduit le même graphique, pour les mêmes pays, mais sur une période plus longue (1975-1995) depuis le premier choc pétrolier, on constate que la relation dégagée n'apparaît plus (graphique 3). A la limite, sur les seuls pays d'Europe continentale (c'est à dire en écartant les Etats-Unis, le Japon, le Canada et le Royaume-Uni), la relation pourrait même être inversée : les pays ayant connu les plus fortes baisses du temps de travail seraient aussi, globalement, ceux dans lesquels l'évolution du taux de chômage serait la mieux orientée. Sur la sous-période postérieure au second choc pétrolier (ici 1982-1995), le même constat peut être fait : la relation dégagée par LAYARD, NICKELL et JACKMAN n'apparaît plus (graphique 4), et sur les seuls pays d'Europe continentale, elle pourrait également être inversée.

(7) *"Unemployment has risen most in those countries where hours have fallen most. The case for shorter working hours receives no support from these statistics."*, LAYARD, NICKELL et JACKMAN (1991), p. 504.

Graphique 3

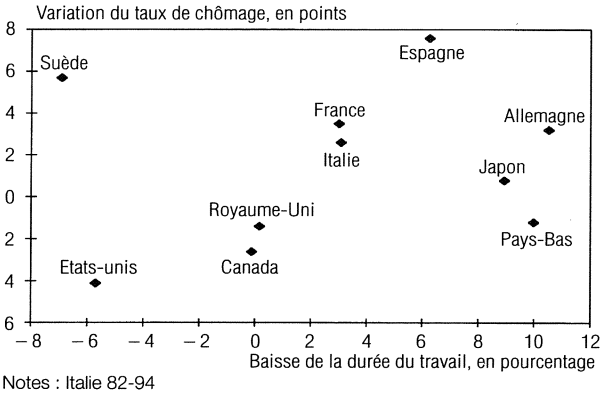
Chômage et durée du travail (variations 1975-1995)



Notes : France 78-95, Allemagne 78-95, Espagne 82-95, Italie 78-94.
Source : O.C.D.E. *Perspectives de l'emploi,* juillet 1997.

Graphique 4

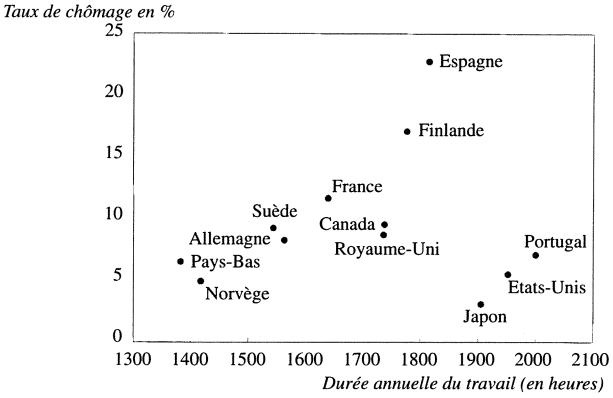
Chômage et durée du travail (variations 1982-1995)



Notes : Italie 82-94
Source : O.C.D.E. *Perspectives de l'emploi,* juillet 1997.

Graphique 5

Chômage et durée du travail en 1995



Notes : Taux de chômage : mesure standardisée de l'O.C.D.E. ; Durée annuelle du travail de l'emploi total y compris temps partiel. Sauf Pays-Bas : uniquement salariés.
Source : O.C.D.E., *Perspectives Economiques,* juin 1997 et *Perpectives de l'Emploi,* Juillet 1997.

Par ailleurs, si l'on regarde la relation éventuelle entre les niveaux (et non plus les évolutions) de la durée du travail et du taux de chômage, on constate, parmi les pays européens (hors Portugal) et le Canada

une relation positive : les pays où la durée du travail est la plus longue sont aussi ceux où le taux de chômage est le plus élevé (graphique 5, repris de TADDEI (1997)). Le cas particulier du Portugal, pays en rattrapage, ne doit pas étonner.

Comment mieux illustrer qu'en matière de RTT, les démonstrations proposées, même quand elles paraissent reposer sur une mobilisation des faits empiriques observés, sont à considérer avec prudence ? Pour cette raison, "l'exemple" des Pays-Bas mérite d'être évoqué.

L'exemple des Pays-Bas (8)

Les Pays-Bas semblent offrir une illustration forte d'un vaste processus de RTT qui, à l'échelle d'un pays proche du nôtre, non seulement géographiquement mais aussi quant à son niveau de développement, a pu apporter une contribution sensible à la création d'emplois et à la lutte contre le chômage, sans pour autant pénaliser la croissance, grâce à un financement maîtrisé de cette RTT (tableau 6).

(8) Cette sous-partie reprend très largement le contenu de l'article de BOULIN et CETTE (1997). Sur le même thème, on pourra également se reporter à IRES (1997).

En 1983, le taux de chômage connaît son maximum à environ 12 % aux Pays-Bas alors qu'il n'est encore "que" de 8,3 % en France. En 1996, le taux de chômage est d'environ 6,5 % aux Pays-Bas alors qu'il s'élève à 12,5% en France. Sur la même période, la durée du travail annuelle moyenne des salariés n'a pas non plus connu la même trajectoire dans les deux pays : partant d'un niveau comparable en 1982 (environ 1 550 heures), elle s'est abaissée à moins de 1 400 heures aux Pays-Bas et à 1 520 heures en France.

La RTT constatée aux Pays-Bas a successivement articulé des modalités collectives et individuelles. Ainsi, l'accord interprofessionnel signé aux Pays-Bas en 1982 a généralisé la semaine de 38 heures pour les salariés à temps plein dans toutes les branches d'activité, et même la semaine de 36 heures dans certaines représentant environ 15 % de l'emploi. Puis, à partir de 1985, la RTT a plutôt pris la forme d'une formidable extension du temps partiel, le plus souvent choisi et non contraint, sans incitation des pouvoirs publics mais plutôt grâce à la volonté continûment affirmée de tous les partenaires sociaux. En 1995, environ 38 % des salariés hollandais travaillent à temps partiel contre 16 % en France. Bien sûr, aux Pays-Bas comme en France, le temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes, mais il serait faux de penser que ces derniers demeurent à l'écart de ce mode de travail : en

Tableau 6
Evolution de quelques variables macro-économiques en France et aux Pays-Bas

	France	Pays-Bas
– Taux de chômage (en % de la population active) en...		
...1982 et 1983	8,0 et 8,3	8,5 et 11,0
...1996 et troisième trimestre 1997	12,4 et 12,5	6,7 et 5,6
– Durée annuelle du travail des salariés (y compris temps partiel, en heures) en 1982 et 1996	1567 et 1529	1552 et 1372
– Evolution de la durée du travail (en %) de 1982 à 1996	– 2,4	– 11,6
– Croissance de la population active de 1982 à 1996 (en %)	7,0	20,5
– Croissance de l'emploi de l'ensemble de l'économie de 1982 à 1996 (en %)	1,9	22,9
– Croissance de la productivité par tête, sur l'ensemble de l'économie, de 1982 à 1996 (en %) 27,9	27,9	17,1
– Croissance du volume produit intérieur brut de 1982 à 1996 (en %)	30,3	44,0
– Croissance de la rémunération réelle par salarié (secteur des entreprises) de 1982 à 1996 (en %)	14,9	6,1
– Travail à temps partiel (en % de l'emploi total) en 1982 et 1996	9,1 et 16	19,8 et 36,5
– Effectifs travaillant moins de 30 heures par semaine (en % de l'emploi total) en 1983 et 1996	8,9 et 12,5	18,5 et 29,3

Sources : OCDE, Perspectives Économiques (juin 1997) et perspectives de l'Emploi (juillet 1997).

1996, plus de 16 % d'entre eux travaillent à temps partiel aux Pays-Bas, contre seulement 5 % en France. Enfin, depuis 1995, on observe une reprise du mouvement de RTT collective aux Pays-Bas. Par exemple, le secteur bancaire a conclu un accord relatif à la semaine de 36 heures, les Postes Néerlandaises (KPN) à la semaine de 37 heures, la chaîne de magasins KBB à 35 heures, et les sociétés d'Assurance Maladie à 34 heures... La fonction publique est elle aussi engagée dans ce processus de RTT collective. En 1997, toutefois, les négociations semblent mettre à nouveau l'accent sur la demande de salaire, moins sur de nouvelles réductions du temps de travail.

Contrairement à ce qui a pu être observé au Royaume-Uni, ce n'est pas grâce à un dynamisme ralenti de la population active que les Pays-Bas bénéficient d'un taux de chômage réduit. Bien au contraire : sur la période 1982-1996, la population active a augmenté de 20,5 % aux Pays-Bas contre 7 % en France. C'est bien par des créations d'emplois importantes que les Pays-Bas ont réalisé leur performance : de 1982 à 1996, l'emploi a ainsi progressé de 22,9 % dans ce pays contre seulement 1,9 % dans le nôtre (9).

Les fortes créations d'emplois aux Pays-Bas s'expliquent par deux facteurs. Tout d'abord, de faibles gains de productivité par tête, du fait bien sûr, principalement, de la RTT (10). Ainsi, toujours sur la période 1982-1996, la productivité par tête a augmenté de 17,1 % aux Pays-Bas contre 27,9 % dans notre pays. Mais de plus, les Pays-Bas ont également bénéficié d'une croissance plus importante : de 1982 à 1996, le PIB a augmenté de 44,0 % aux Pays-Bas contre 30,3 % en France...

Les constats qui précèdent semblent confirmer que la RTT peut être favorable à l'emploi, mais aussi qu'elle n'est pas, inévitablement, une politique malthusienne consistant à partager moins de croissance entre plus de personnes : aux Pays-Bas, elle a été compatible avec une croissance plus soutenue qu'en France. Et avec toutes les conséquences mécaniquement favorables sur les finances publiques, qui jusqu'en 1992 étaient plus dégradées aux Pays-Bas qu'en France, l'inverse s'observant depuis : le déficit annuel des administrations publiques est ainsi moins élevé de plus d'un point de PIB dans ce pays que dans le nôtre depuis 1993. Certes, cette amélioration du solde des finances publiques s'explique également par des coupes importantes dans certaines dépenses, sociales par exemple dont celles concernant les conditions d'indemnisation du chômage. Mais les conséquences sociales de telles coupes sont évidemment plus limitées quand le taux de chômage connaît des niveaux aussi réduits qu'aux Pays-Bas... Par ailleurs, la place des administrations publiques dans l'économie est aujourd'hui plus réduite aux Pays-Bas qu'en France : le taux des prélèvements obligatoires, en points de PIB, s'élève en 1996 à 47,6 % aux Pays-Bas et 50,4 % en France, contre respectivement 53,2 % et 47,6 % en 1982.

L'orientation favorable de la croissance des Pays-Bas s'explique grandement par un effort de modération salariale continu depuis la fin des années 1970. Cela signifie que, sur les quinze dernières années, la société hollandaise aurait plutôt "arbitré" pour davantage d'emplois par la RTT collective et individuelle, sans dégrader les comptes des entreprises grâce à une grande modération salariale, tandis que la société française aurait plutôt "arbitré" pour le pouvoir d'achat par tête au détriment de l'emploi. L'arbitrage plus favorable à l'emploi de la société hollandaise n'a pas "été imposé d'en haut" : il apparaît choisi, voulu et défendu par l'ensemble des acteurs sociaux, syndicats de salariés, syndicats de chefs d'entreprise et pouvoirs publics. Cette volonté, qui semble avoir toujours été maintenue, a permis de défendre un tel arbitrage sur longue période, en renouvelant pour cela, quand besoin était, les formes mêmes de la RTT qui a successivement articulé des réductions d'horaires collectifs et individuels.

"L'exemple" hollandais semble confirmer que la RTT peut être un outil efficace au service de la lutte contre le chômage. Mais pour être efficace, elle ne doit pas dégrader *structurellement* les comptes des entreprises, ce qui signifie qu'elle doit s'accompagner d'une modération salariale continue (11), laquelle peut être beaucoup mieux acceptée par les salariés puisqu'elle a pour contrepartie une augmentation de leur temps libre. Une politique de RTT ne peut bien évidemment être réussie que si elle est voulue, défendue et négociée par tous les acteurs et partenaires sociaux et si les formes qu'elle prend concilient au mieux attentes des salariés et maîtrise des coûts de production de l'entreprise.

Remarques conclusives : d'autres voies sont-elles possibles ?

Malgré des résultats moins pessimistes en matière de réduction du chômage d'équilibre que dans les travaux antérieurs, le sentiment qui se dégage de travaux récents comme ceux réunis dans CAHUC et

(9) On objecte parfois que le nombre de personnes bénéficiant d'un statut d'invalidité et retirés de la population active aurait fortement augmenté aux Pays-Bas, ce qui contribuerait à y expliquer la baisse du taux de chômage. En fait, si une telle augmentation rapide s'observe bien sur la décennie 1970 (le nombre d'invalides passe de 193 000 en 1970 à 608 000 en 1980), cette progression est ralentie ensuite (698 000 en 1985 et 789 000 en 1994). Source : OCDE (1996).

(10) Cet écart de progression de la productivité par tête est compatible avec une même progression de la productivité horaire.

(11) Certains attribuent d'ailleurs à la modération salariale et à la flexibilisation du marché du travail la performance économique des Pays-Bas, "oubliant" que cette modération a eu comme contrepartie pour les salariés l'amélioration de la qualité de vie que constitue la RTT. Voir par exemple BOVENBERG (1997).

GRANIER (1997) est que la RTT est un moyen pour le moins controversé de réduction du chômage. Si de nombreuses pistes de recherche ont été ouvertes, qui conduisent à des résultats nouveaux, on voudrait en évoquer quelques autres qui pourraient être prometteuses dans l'avenir.

Une meilleure connaissance des arbitrages micro-économiques des agents

Ces travaux témoignent d'un développement important, sur les dernières années, de la prise en compte des arbitrages micro-économiques des agents dans l'analyse des conditions de réalisations et des effets à attendre d'une RTT. Pour autant, en ce domaine, beaucoup reste à faire, et nous voudrions indiquer ici deux pistes qui nous paraissent importantes.

– Le chômage touche certes des individus mais les chômeurs et les salariés ont des intérêts communs, non seulement du fait des passages d'un état à l'autre, mais aussi parce qu'ils peuvent être de la même famille. L'approche économique classique privilégie le point de vue de l'individu. Une approche "ménage" pourrait peut-être permettre de rendre compte de liens chômeurs-salariés en place plus forts puisque la probabilité d'avoir des revenus supplémentaires (du fait de la réduction du chômage) en cas de perte de salaire immédiate serait alors plus grande. Le nombre de ménages actifs ayant au moins un chômeur (ou en ayant eu récemment) est relativement important comme l'indiquent plusieurs sources statistiques. Ainsi, dans la première vague du panel européen 1994, 25 % des ménages ont un adulte au moins qui a connu le chômage. Dans l'Enquête Emploi 1996, sur 15,7 millions de ménages comportant au moins un actif, 3,1 millions (soit 19,7 %) comportent un chômeur. Ces proportions seraient plus grandes pour le seul secteur privé ou bien en prenant en compte le sous-emploi que représente le temps partiel subi.

– On a évoqué *supra* que, tant dans les approches mobilisant des modèles macro-économiques que dans celles s'appuyant sur des modèles de négociations, de nombreuses difficultés d'opérationnalité sont rencontrées. Pour aboutir à d'éventuelles évaluations empiriques, les premières approches nécessitent des avis sur le réalisme des scénarii et les secondes une paramétrisation sur de multiples aspects, par exemple les préférences des salariés. Or, pour ces deux approches, les récents éclairages apportés par des enquêtes peuvent amorcer une meilleure connaissance des préférences des agents. On s'est efforcé de montrer tout l'apport potentiel de ces sources d'informations. Cette voie d'enrichissement des analyses et évaluations reste encore à approfondir.

Le problème de la définition et du champ des non-qualifiés

L'approche par l'hétérogénéité du facteur travail est apparue particulièrement prometteuse. Mais la dichotomie concernant le rapport à la durée du travail n'est-elle pas trop forte ? D'abord, la RTT peut concerner des cadres si elles prend certaines formes (jours de congés, week-end allongés une ou deux fois par mois, congés sabbatiques...) et elle peut alors leur permettre d'accepter les baisses de revenus nécessaires ; elle manifeste aussi leur solidarité dans un processus qui tente de relier les objectifs de réduction du chômage et d'augmentation du temps libre. De plus, les conséquences de réorganisations peuvent ne pas être aussi négatives que ce que supposent LANGOT et PUCCI (1997), car le partage qualifié/non qualifié n'est pas seulement un partage encadrés/encadrant. Beaucoup de qualifiés ne sont en effet pas concernés par les conséquences de ces réorganisations. Plus concrètement la prise en compte de l'hétérogénéité du marché du travail nécessite de préciser les segmentations pertinentes et opérationnelles.

Mieux prendre en compte la dynamique

L'enrichissement des approches dynamiques de la RTT (cf. d'AUTUME et CAHUC, 1997 et LANGOT et PUCCI, 1997) s'avère particulièrement nécessaire. Ainsi, comme il a été signalé *supra* : si le taux de chômage effectif est sensiblement supérieur au niveau du taux de chômage d'équilibre de long terme, une approche dynamique est utile pour décrire comment la RTT peut contribuer à rapprocher le premier du second, et à quel rythme ce rapprochement doit se faire sans prendre pour autant le risque de tensions salariales inflationnistes induites par une employabilité insuffisante de la population active au chômage et un taux de chômage d'équilibre de court terme élevé. Deux autres aspects peuvent également renforcer l'intérêt d'une analyse dynamique :

– La forte réduction du chômage à court/moyen terme, dont une partie de type keynésien, pourrait avoir des effets favorables à long terme du fait de ses conséquences sur **l'employabilité** des chômeurs ou sur la croissance (approche par le capital humain). L'effet des RTT serait évidemment plus favorable dans une modélisation qui intégrerait de tels effets de rémanence.

– De manière plus simple et plus classique, la prise en compte de la dimension temporelle est une manière de rendre moins douloureuses les **conditions mises en évidence pour les salariés** : ceux-ci pourraient accepter plus aisément les conditions portant sur la compensation salariale **de même que les entreprises** celles sur les réorganisations. Sur un sentier de croissance où les revenus progressent plus rapidement, les ajustements en seraient facilités. La prise en compte des intérêts des chômeurs serait alors globalement plus facile. ■