

# **Les enseignements des accords sur la réduction du temps de travail**

**(Été 1998 - Été 1999)**

TOME 1

***Ministère de l'Emploi  
et de la Solidarité***

***Septembre 1999***

## *Résumé*

### *I. L'objectif d'amélioration de l'emploi, central dans les négociations, est d'ores et déjà confirmé*

- A la fin août 1999, les 15 000 accords de réduction du temps de travail conclus au titre de la loi du 13 juin 1998 couvrent 2 168 000 salariés et prévoient la création ou le maintien de 120 273 emplois : dans 85 % des cas, il s'agit d'embauches.
- 101 accords de branche ont été conclus couvrant plus de 8 millions de salariés.
- A partir des informations fournies par les enquêtes trimestrielles sur l'emploi (ACEMO), il est possible de comparer les évolutions d'emploi des entreprises qui réduisent la durée du travail avec celles de mêmes caractéristiques financières, de secteur, de taille et de marché qui sont restées à 39 h. Les données constatées exposent apparaître entre ces deux groupes un écart croissant en termes d'emploi, mettant en évidence un effet positif sur les effectifs d'environ 7,5 % en faveur de celles qui sont passées à 35 heures. **Les effets d'aubaine, c'est-à-dire les embauches qui se seraient réalisées de toute façon, sont évalués à 15 000. L'effet net additionnel sur l'emploi des accords signés à ce jour atteint ainsi 105 000.**
- Les gains de productivité sont de l'ordre du tiers de la réduction du temps de travail. Ils atteignent ainsi 4,3 % pour les accords aidés réduisant la durée du travail de 4,2 heures.
- Les premiers résultats se situent ainsi sur la « pente » tracée par les scénarios macroéconomiques les plus favorables réalisés avant le vote de la loi. Les accords se sont, en effet, placés dans les conditions économiques et sociales les plus favorables à l'emploi.

De plus le pouvoir d'achat des salariés ayant un emploi augmente parallèlement de 3 %.

- **Les embauches programmées, qui dépassent 102 000, s'effectuent dans les trois quarts des entreprises en CDI et conduisent ainsi à une déprécarisation.**
- Parallèlement la réduction du temps de travail est de plus en plus intégrée par toutes les entreprises qui mettent en oeuvre une procédure de licenciement économique. Ainsi grâce à la réduction du temps de travail, des plans sociaux ont pu être évités et, s'ils ne l'ont pas été, se sont traduits par de moindres licenciements économiques.

## II. Un processus qui modifie en profondeur les entreprises et les relations sociales

- Le dialogue social s'est renouvelé et renforcé avec la signature de 15 000 accords d'entreprise et de 101 accords de branche. La qualité et la précision des négociations ont conduit à un consensus important puisque **9 accords d'entreprise sur 10 ont été signés par l'ensemble des organisations syndicales** présentes dans l'entreprise.

De plus les consultations du personnel ont été fréquentes. L'approbation de l'accord par les salariés au terme de la négociation, loin de se substituer ou de nuire au processus de négociation avec les organisations syndicales lui-même, est souvent apparu comme un gage de légitimité de l'accord et de succès de la démarche de réduction.

- La réduction du temps de travail s'est réalisée selon des modalités très variées, souvent combinées et intégrant fréquemment des jours de repos additionnels. Au total, une majorité d'accords fixe une durée du travail en dessous de 35 heures et **près des 2/3 des salariés déclarent pouvoir choisir le moment où intervient la réduction de leur durée du travail**. Ainsi les salariés ont obtenus des souplesses et des garanties nouvelles parallèlement à l'amélioration de l'organisation du travail.
- Simple formalisation ou nouvelle souplesse, les modulations des horaires sont présentes dans un accord sur deux mais elles ne concernent, en général, qu'une partie des salariés de l'entreprise. Ces modulations négociées s'organisent désormais autour de 1 600 heures, soit 35 heures en moyenne annuelle. Par ailleurs, **la durée plafond prévue par l'accord est, dans deux tiers des cas, inférieure ou égale à 42 heures**. De plus lorsque le plafond de modulation est élevé, les entreprises prévoient d'y avoir recours sur une plus courte période. La très grande majorité des entreprises n'utilisent pas de modulation de forte amplitude ou ne la font que pendant une très courte période: seules 9 % d'entre elles, utilisant des durées maximales supérieures à 40 heures, le font pour 10 semaines ou plus. Une autre grande nouveauté de ces nouvelles modulations négociées est l'insistance sur les calendriers prévisionnels et les délais de prévenance en cas de changement des horaires indiqués sur ces calendriers.
- **Les accords se sont traduits par un échange réciproque de souplesses et de garanties autour de trois axes: prise en compte des préoccupations personnelles et familiales, souci plus partagé du client et de l'utilisation des équipements, volonté de solidarité en faveur de l'emploi. Salariés et chefs d'entreprises se déclarent à une très large majorité (85 % environ) satisfaits de la mise en place.**
- Le temps libre additionnel est perçu par les salariés comme le point le plus positif. Bricoler ou jardiner, se reposer, s'occuper de ses enfants arrivent en tête pour l'utilisation du temps libéré. Mais celle-ci varie sensiblement entre les hommes et les femmes.

- **Le quart des accords ont établi un lien entre réduction du temps de travail et formation**, en développant à cette occasion les parcours personnalisés de progression des compétences. Ce faisant, ils ont voulu éviter que la réduction du temps de travail ne se traduise par une stagnation de l'effort de formation.
- **Le passage à 35 heures s'est accéléré en mai-juin de sorte que 27,8 % des salariés à temps complet des entreprises de plus de 20 salariés sont déjà couverts par un accord à 35 heures en anticipation de la loi.** De nombreuses autres négociations sont en cours et les 101 accords de branche, en particulier ceux qui sont d'accès direct, vont encore accélérer dans les prochains mois les passages à 35 heures.

### *III. Des solutions pragmatiques aux questions les plus complexes*

- Cette recherche de solutions sur mesure s'est faite en deux temps : au travers d'abord des négociations de branche dont le rôle est essentiel pour les petites entreprises ; ensuite, et surtout, par des négociations décentralisées d'entreprise.
- Les accords ont, conformément aux aspirations des cadres, trouvé des solutions réalistes pour que les cadres ne soient pas à l'écart du processus de réduction des horaires. Dans le tiers des cas, des solutions spécifiques distinguant souvent les diverses catégories de cadres ont été élaborées notamment par le recours à des jours de repos supplémentaire. **Le décompte en jours a ainsi prévu un nombre de jours annuel compris le plus souvent entre 205 et 217.** Ces chiffres doivent être comparés avec la situation actuelle qui, compte-tenu des samedis travaillés, s'établit en moyenne à 233 jours. Les négociations ont été amenées à poser souvent la question de l'effectivité de la réduction et de la maîtrise des durées journalières et donc de la charge de travail.
- Le passage à 35 heures a aussi été l'occasion, pour les salariés à temps partiel, d'introduire un choix entre, l'ancien horaire, le nouvel horaire du temps plein à 35 heures, ou un horaire réduit. Parallèlement des garanties nouvelles ont été définies (heures complémentaires, coupures, minima horaires...). Au total, **ces accords marquent une nouvelle avancée vers le temps choisi, notamment en prévoyant des possibilités de remontées au nouvel horaire collectif à temps plein.**
- Les conditions de travail apparaissent stables même si les horaires sont réduits. **79 % des salariés considèrent en effet que leurs conditions de travail sont restées identiques ou se sont améliorées.** Mais le suivi et la régulation des nouvelles organisations, qui peuvent d'ailleurs s'accompagner de valorisation des compétences, seront essentielles pour l'avenir.

- Le maintien voire l'accroissement de la durée d'utilisation des équipements et des plages d'ouverture au public a été un souci constant des négociateurs. Dans 36 % des cas, il y a non seulement maintien, mais allongement de ces durées.
- Par les accords de branche et le mandatement, les toutes petites entreprises ont pu trouver des formules adaptées, notamment par le recours aux jours de repos RTT.
- **Dans 87,7 % des accords aidés, les salariés bénéficient d'une compensation salariale intégrale.** Celle-ci est le plus souvent suivie d'une modération salariale dont la durée est le plus souvent de deux années. La modération salariale, quand elle existe, est au total de l'ordre de 2 à 2,5 %. Parmi les salariés ayant connu une baisse, un gel et une modération, seul un salarié sur six (16 %) préférerait revenir à l'ancien système, avec l'ancienne rémunération, mais cette position n'est réellement significative qu'en cas de baisse de salaire.
- Au total le financement de la réduction des horaires (6,8 % en moyenne) a été intégral du fait des allègements des charges sociales, de la modération salariale et des économies de capital. La compétitivité étant maintenue, l'effet sur l'emploi pourra être pérenne.

#### ***IV. Les conditions du succès***

**Les accords se sont ainsi placés dans des conditions vertueuses permettant à la réduction de la durée du travail d'avoir son plein effet sur l'emploi dans le cadre de souplesses et de garanties nouvelles :**

- des négociations décentralisées, prenant le temps d'une mise à plat de l'organisation,
- l'adhésion de toutes les catégories de salariés,
- des règles, des repères et des garanties nouvelles pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale,
- davantage de formation pour préparer l'avenir,
- la préservation des capacités de production et des services,
- l'effet sur l'emploi, garantie d'une maîtrise des charges de travail et d'une amélioration des conditions de travail,
- l'allègement des charges sociales permettant un financement équilibré et une réduction supplémentaire du coût du travail,
- une meilleure harmonisation des temps sociaux.

<b><i>Introduction</i></b>	<b>8</b>
<b><i>I - L 'objectif d'amélioration de l'emploi, central dans les négociations, est d'ores et déjà confirmé</i></b>	<b>10</b>
I - 1	11
I - 2 -	12
ACEMO	12
I - 3	16
I - 4	17
I - 5	20
I - 6	24
<b><i>II - Un processus qui modifie en profondeur les entreprises et les relations sociales</i></b>	<b>27</b>
II - 1	28
II - 2	31
II - 3	36
très variées	36
II - 4	40
II - 5	46
organisations du travail	46
II - 6	51
II - 7	53
<b><i>III -Des solutions pragmatiques aux questions les plus complexes</i></b>	<b>57</b>
III - 1	58
cadres	58
III - 2	63
III - 3	66
III - 4	70
III - 5	72
des plages d'ouverture au public	72
III - 6	74
entreprises	74
III - 7	77
III - 8	81

IV - 1	Des négociations décentralisées, prenant le temps d'une mise à plat de l'organisation	83
IV - 2	L'adhésion de toutes les catégories de salariés	83
IV - 3	Des règles, des repères et des garanties nouvelles pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	84
IV - 4	Davantage de formation pour préparer l'avenir	84
IV - 5	La préservation des capacités de production et de services	84
IV - 6	L'effet sur l'emploi, garantie d'une maîtrise des charges de travail et d'une amélioration des conditions de travail	85
IV - 7	L'allègement des charges sociales permettant un financement équilibré et une réduction supplémentaire du coût du travail	85
IV - 8	Une meilleure harmonisation des temps sociaux	85

# Introduction

La loi du 13 juin 1998 a impulsé une dynamique sans précédent de dialogue social, d'innovations organisationnelles et de négociations. A la fin août 1999, plus de 50 000 négociateurs ont été impliqués dans ces discussions à tous les niveaux : branche, groupe, entreprise, établissement. Toutes les fédérations d'employeurs et toutes les organisations syndicales de salariés ont été mobilisées. Au total 15 000 accords d'entreprise, couvrant plus de 2 millions de salariés, ont été conclus. Dans le même temps, 101 accords de branche concernant les principales branches et couvrant plus de 8 millions de salariés ont aussi été conclus. Par rapport au pré-bilan effectué fin avril, le mouvement des négociations s'est donc très fortement accéléré en mai et juin, avec un triplement du nombre d'accords signés et un doublement du nombre de salariés concernés. Ainsi la méthode retenue, privilégier la négociation d'entreprise, s'est avérée efficace pour élaborer des solutions sur-mesure, économiquement équilibrées et favorables à l'emploi. C'est sur la base de ces négociations qu'a pu être élaboré, en concertation avec les partenaires sociaux, le projet de seconde loi sur la réduction négociée du temps de travail.

L'objectif central est, faut-il le rappeler, l'emploi.

L'amélioration de la situation de l'emploi et la réduction corrélative du chômage, continue maintenant depuis l'été 1997, ont été le fruit d'une politique de soutien de la croissance et de son contenu en emplois, politique qui a permis le retour de la confiance. Cette tendance doit cependant être pérennisée au-delà des aléas conjoncturels, être confortée et amplifiée. Pour cela, le Gouvernement a soutenu l'emploi de toutes les façons possibles : en conjugant l'action conjoncturelle et le développement de politiques structurelles susceptibles de favoriser l'emploi et la compétitivité ; développement des nouveaux services permettant de créer des emplois-jeunes, soutien à la création d'entreprises et aux nouvelles technologies, renforcement des actions de formation, accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi pour leur permettre un nouveau départ, réduction des charges sociales,... La réduction négociée du temps de travail est l'un des volets essentiels de cette action gouvernementale pour l'emploi.

L'accélération, en faveur de l'emploi, du processus historique de réduction du temps de travail a également d'autres objectifs qui affectent en profondeur l'économie et la société française :

- redynamisation du dialogue social et de la négociation pour lesquels la France est plutôt en retard par rapport à ses partenaires européens ;
- modernisation des entreprises par la mise en œuvre, avec la participation active des salariés, de solutions organisationnelles innovantes améliorant la compétitivité et répondant mieux aux besoins des clients ;
- progrès social par l'amélioration de leurs conditions de travail, le développement du temps libre pour les salariés leur permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, familiale et sociale.

C'est au regard de l'ensemble de ces objectifs que ce premier bilan est opéré.

La première partie rassemble les observations concernant l'emploi. Celles-ci mettent clairement en évidence un effet favorable et substantiel.

La seconde partie décrit les transformations de l'économie et de la société à l'oeuvre à travers ce processus ; elle met en évidence l'importance et l'intérêt de ces enjeux.

La troisième partie détaille les aspects les plus pratiques du processus en décrivant comment les négociations ont trouvé des réponses pragmatiques aux sujets les plus complexes.

La quatrième partie, enfin, reprend les points clés pour l'avenir, les conditions du succès à long terme de la réduction négociée du temps de travail.

Ce bilan est complété par 15 annexes qui fournissent avec un plus grand détail les principales observations statistiques et monographiques, et 4 documents de référence qui rassemblent le bilan des accords d'entreprises et de branches ainsi que certaines données statistiques de cadrage.

# I - L'objectif d'amélioration de l'emploi, central dans les négociations, est d'ores et déjà confirmé

Depuis le début des années 1970, l'emploi était progressivement devenu la variable d'ajustement permettant aux entreprises de s'adapter aux chocs concurrentiels, financiers, technologiques et organisationnels qui les affectaient. L'emploi était subi ; l'industrie multipliait les plans sociaux avec, chez les salariés et l'encadrement, un sentiment croissant de fatalité et de malaise ; seul le tertiaire, et principalement dans les PME, créait des emplois. D'année en année, le volume global des heures travaillées se réduisait par l'entrée retardée dans la vie active et la multiplication des préretraites, sans pour autant empêcher la montée du chômage. L'emploi était espéré, mais ne faisait pas l'objet d'un fort dialogue social dans l'entreprise.

Avec le mouvement sans précédent de négociations sur le temps de travail, qui s'est développé en 1998 et 1999 à la suite de la loi du 13 juin 1998, l'emploi est redevenu objet de discussion des partenaires sociaux dans l'entreprise. De variable d'ajustement, il s'est transformé en objectif commun.

Ainsi, les engagements des entreprises en matière d'emplois créés ou préservés, dépassent déjà 120 000. Ce niveau des embauches et des emplois préservés est déjà vérifié par l'analyse détaillée des enquêtes trimestrielles sur l'emploi. Les scénarios macro-économiques les plus optimistes et antérieurs à la loi sont ainsi validés. **Au total, l'effet net additionnel sur l'emploi dépasse aujourd'hui 105 000 pour plus de 2 millions de salariés concernés dans 15 000 entreprises.**

La réduction négociée du temps de travail se trouve au total confirmée comme un des moyens essentiels d'une politique efficace de réduction du chômage.

## I - 1 Les engagements de création et de maintien d'emplois dépassent 120 000

A la fin août 1999, les accords de réduction du temps de travail conclus au titre de la loi du 13 juin 1998 couvraient au total plus de 2 millions 168 mille salariés, et prévoyaient la création ou le maintien de 120 273 emplois.

Les accords éligibles à l'aide mise en place par la loi se fixent, en moyenne, des objectifs nettement supérieurs aux seuils déterminés par la loi pour bénéficier des allègements de cotisations sociales (soit 6% de créations ou maintiens d'emploi pour une réduction de 10 % de la durée du travail, pour l'aide normale, et respectivement 9 % et 15 % pour l'aide majorée). En moyenne, en effet, les engagements sur l'emploi des accords "aidés" atteignent 7, 8 % de l'effectif présent avant la RTT pour une réduction du temps de travail de 4,2 heures en moyenne. Concernant plus d'un million de salariés, ces accords totalisent 85 064 emplois créés ou préservés.

Beaucoup moins nombreux que les accords donnant lieu à l'aide mais concernant le plus souvent des grandes entreprises privées et publiques dans un nombre de cas limité, les accords de RTT « non aidés » conclus couvrent également plus d'un million de salariés. Réduisant moins la durée du travail, du fait d'horaires souvent déjà inférieurs à 39 heures, ces accords ont évidemment un moindre impact sur l'emploi : ils ont en effet réduit la durée du travail de 2 heures environ, prévoyant la création ou le maintien de 3,2 % à 3,4 % d'emplois.

**Tableau 1**  
**Accords d'entreprise signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998**  
données au 1<sup>er</sup> Septembre 1999

	Total	Accords d'entreprises éligibles aidés *	Accords d'entreprises éligibles non aidés *	Accords d'entreprise non éligibles *
Nombre d'accords	15 026	14 599	421	6
Effectifs concernés	2 168 329	1 088 591	482 599	597 139
Créations ou maintien d'emplois	120 273	85 064	16 389	18 820

Source : MES (cf. document de référence n° 1), fin août 1999

\* Les entreprises éligibles sont celles qui font partie du champ défini par la loi du 13 juin 1998 pour le bénéfice des allègements de cotisations sociales. Les accords aidés sont ceux qui remplissent les conditions pour bénéficier de ces allègements en termes de réduction du temps de travail (-10 %) et de créations ou de maintiens d'emplois (6%).

## I - 2 - La confirmation de cet impact favorable par les enquêtes trimestrielles ACEMO

Les engagements consignés dans les accords vont-ils se traduire en effet net sur l'emploi ? Y a-t-il déperdition entre l'effet annoncé et l'impact réel, par exemple du fait d'un effet d'aubaine ? Au-delà des estimations, il est maintenant possible d'effectuer des premières évaluations des emplois réellement créés dans les entreprises passées à 35 heures, à partir des enquêtes conjoncturelles portant sur l'emploi, la durée du travail et les salaires (enquête trimestrielle ACEMO de la DARES) et de répondre à ces questions. L'analyse de cette enquête trimestrielle, dont les données détaillées de fin mars 1999 sont maintenant connues, permet en effet de mesurer l'impact des accords de réduction de la durée du travail, qu'il s'agisse des "accords Robien" ou des premiers "accords Aubry" (cf. annexe 1).

Le premier constat est celui d'une **baisse effectivement constatée de la durée du travail** pour les établissements ayant adopté ces dispositifs : moins 4 heures en moyenne pour les accords Robien, moins 4,2 heures pour les accords Aubry aidés, moins 2 heures pour les accords Aubry d'entreprises éligibles mais non aidés, ces entreprises partant d'un horaire autour de 37 heures (cf. tableau 3, p. 11). Au total, 660 000 salariés à temps complet étaient concernés par des durées hebdomadaires collectives inférieures à 35 heures dès la fin mars 1999 dans le champ des établissements de plus de 10 salariés.

Le deuxième constat porte sur l'évolution des effectifs de ces entreprises avant la réduction de la durée du travail : la croissance de l'emploi des établissements ayant signé un accord Robien était beaucoup plus dynamique que la moyenne des entreprises (écart positif de + 1,7 % par an) alors que l'évolution des effectifs des établissements ayant signé un accord Aubry évolue de façon comparable à la moyenne des entreprises (écart de 0,5 % seulement). En d'autres termes, **les entreprises engagées dans la voie de la réduction du temps de travail après le 13 juin 1998 sont beaucoup plus représentatives de l'ensemble des entreprises françaises**. Il est d'ailleurs vraisemblable que cette représentativité se soit confirmée depuis mars avec la multiplication des accords et donc la « banalisation » du profil des signataires.

Le troisième constat porte sur les délais de mise en oeuvre et d'apparition de l'effet emploi. Les délais de mise en oeuvre de l'accord se sont réduits puisqu'ils étaient en moyenne de 4 mois pour les accords Robien et ne sont plus que de 3 mois environ pour les accords Aubry. Les embauches se concrétisent quant à elles environ trois mois en moyenne après la mise en oeuvre de l'accord. **Au total, compte-tenu des 6 à 9 mois nécessaires pour négocier, l'ensemble du processus dure souvent plus d'un an.**

**Tableau 2**  
**Les différents délais**

	De l'accord à la convention	De la convention à la baisse de la durée	De la baisse de la durée à l'embauche des salariés prévus
Conventions "Robien"	2 mois (1)	2 mois (2)	3 mois (2)
Conventions "Aubry"	3 mois (1)		NC (3)

(1) Source : MES - DARES : base des conventions "Robien" ou "Aubry", Juin 1999

(2) Source : MES - DARES : confrontation des bases des conventions "Robien" ou "Aubry" et des enquêtes trimestrielles ACEMO

(3) Non calculable, le recul n'est pas assez important

Le quatrième constat, le plus important, porte sur l'ampleur de l'effet net sur l'emploi. Pour tenir compte de l'évolution des effectifs qui se serait produite en l'absence de réduction du temps de travail, les graphiques 1 et 2 comparent, pour les accords offensifs Robien et les accords offensifs aidés Aubry, l'évolution des effectifs des établissements concernés avec ceux des autres établissements ayant la même structure de taille et de secteur. **Le décrochage entre les deux courbes est manifeste dans les deux cas et fait apparaître l'effet net sur l'emploi, effet qui commence également à s'affirmer pour les accords Aubry et s'accroîtra avec le temps.**

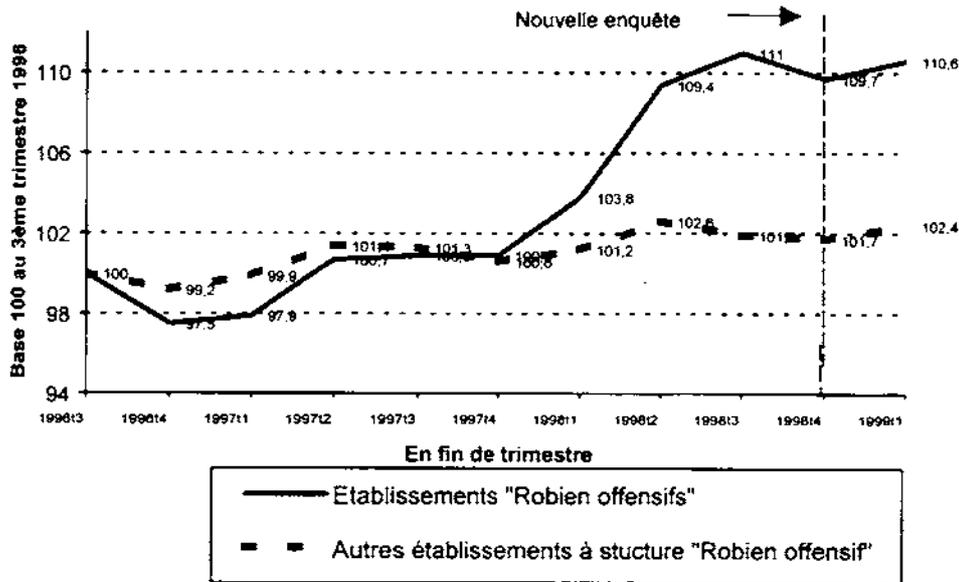
Des méthodes d'évaluation plus élaborées (Cf. annexe 1) permettent de tenir compte des autres caractéristiques propres aux établissements qui ont choisi de réduire le temps de travail et permettent d'affiner ces estimations de l'effet net sur l'emploi.

Dans le cas des accords Robien offensifs, la déperdition entre l'engagement et l'effet net sur l'emploi est sensible, d'environ 4 points, l'effet net sur l'emploi étant de l'ordre de 7,5 % pour un engagement de 11,7 % : les établissements bénéficiant déjà d'une bonne croissance trimestrielle des effectifs auraient ainsi créé 4 % d'emplois même en l'absence de réduction des horaires. En revanche, dans le cas des accords Aubry, la déperdition est plus faible, moins de 1 point, conduisant à un effet net sur l'emploi également de 7,5 % : ces établissements ne connaissent en effet en tendance qu'une croissance trimestrielle modérée des effectifs du fait de leur plus grande représentativité de l'ensemble des établissements. Dans les deux cas, les résultats sont proches des simulations macro-économiques initiales qui avaient été réalisées au début de 1998 avec l'hypothèse de gains de productivité de 1/3 de la réduction du temps de travail et d'un effet emploi des 2/3.

**Ainsi, en appliquant un taux d'abattement identique pour l'ensemble des accords, les 120 000 engagements de maintien ou de création d'emploi correspondent pour une faible part, à hauteur de 15 000, à des « effets d'aubaine » c'est-à-dire à des emplois qui auraient été créés de toute façon et, pour l'essentiel, à un effet net additionnel de 105 000 emplois. Ainsi les effets d'aubaine rencontrés par certains observateurs apparaissent-ils limités au vu des évolutions constatées de l'emploi.**

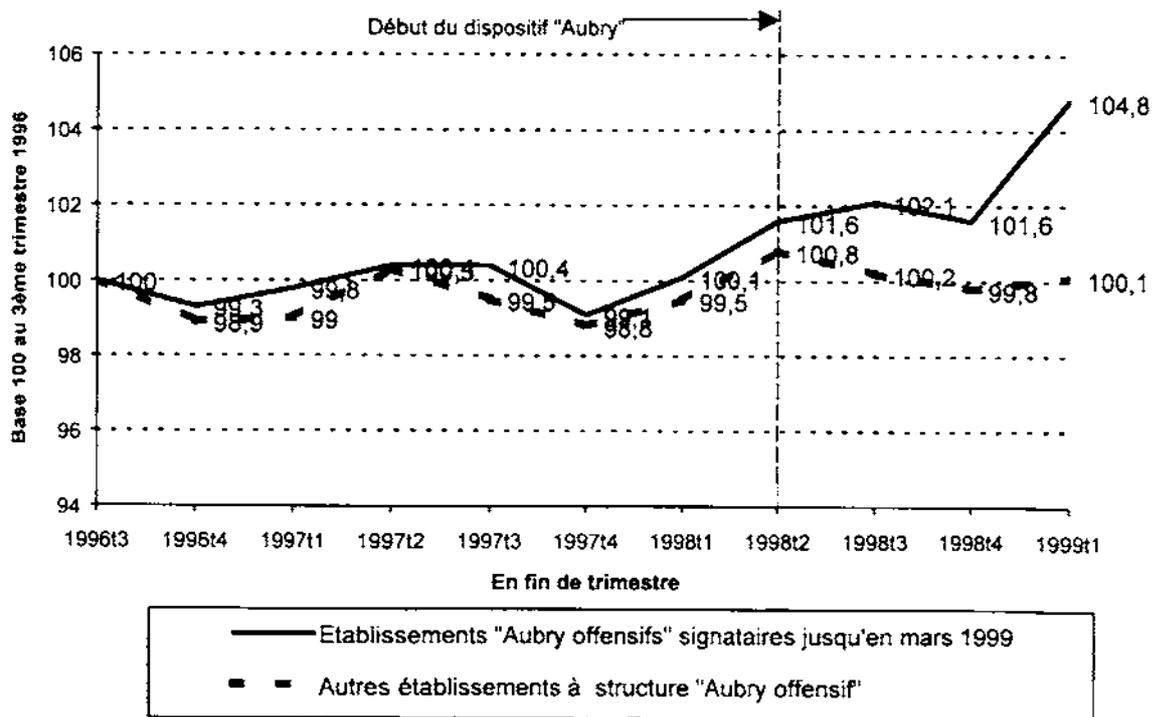
## Graphiques 1 et 2

### L'évolution comparée de l'emploi dans les établissements ayant et n'ayant pas réduit la durée du travail



Note : l'évolution des indices correspondant aux établissements "Robien" comprend à la fois un effet de diffusion (les établissements entrant progressivement dans le dispositif), et un effet de mise en œuvre du dispositif. La baisse au 4ème trimestre 1998 est à prendre avec précaution puisqu'elle se produit lors du changement de l'enquête trimestrielle ACEMO, et lors d'un trimestre de basse saison.

Source : MES - DARES : base des conventions « Robien » et enquêtes trimestrielles ACEMO, Juin 1999



Note : les établissements "Aubry" retenus ici ont signé une convention jusqu'en mars 1999, tous les établissements n'ont pu mettre en œuvre le dispositif de RTT et réaliser l'ensemble des embauches.

Source : MES - DARES : base des conventions « Aubry » et enquêtes trimestrielles ACEMO, Juin 1999

**Tableau 3**  
**L'effet net sur l'emploi mesuré dans les entreprises qui ont déjà réduit  
la durée du travail**

	Baisse de la durée du travail (1)	Effet mécanique sur l'emploi (2)	Engagement sur l'emploi dans les conventions (3)	Effet net réel sur l'emploi (4)
Référence : simulation théorique avec gains de productivité de 1/3 de la RTT ayant servi de base aux simulations macro-économiques	- 10,3 % - 4,0 h.	+ 11,4 %	-	+ 7,7 %
Accords Aubry aidés (au 1er juin 1999)	- 10,8 % - 4,2 h.	+ 12,1 %	+ 8,5 %	+ 7,5 %
Dont accords Aubry offensifs	- 10,7 % - 4,2 h.	+ 12,0 %	+ 8,3 %	+ 7,3 %
Accords Robien offensifs Pour mémoire	- 10,3 % - 4,0 h.	+ 11,4 %	+ 11,7 %	+ 7,5 %

(1) Source : base des conventions Robien ou Aubry, Juin 1999

(2) C'est le taux de création d'emploi que l'on observerait si la réduction du temps de travail était entièrement compensée par des embauches, sans aucun gain de productivité associé (soit  $100/(100-10,3) \times 100$ ).

(3) C'est l'effet emploi "brut", calculé à partir des déclarations d'intention dans les fichiers des conventions pour les établissements aidés.

(4) C'est l'effet calculé à partir des évaluations ex post pour les établissements "Robien" ou "Aubry" aidés, dans le cas du volet offensif de chacun des dispositifs.

Il est à noter que le sentiment des salariés est cohérent avec ces observations : selon l'enquête réalisée par L. HARRIS pour la DARES auprès des salariés qui ont vécu la réduction du temps de travail dans leur entreprise (Cf. Annexe 12), 84 % des personnes interrogées attribuent tout (39 %) ou partie (45 %) des créations d'emploi intervenues à la suite des accords Robien offensifs à la réduction du temps de travail. Seuls 11 % d'entre eux n'y voient qu'un pur effet d'aubaine.

**Tableau 4**  
**La création d'emplois selon les salariés**

	En %
La réduction du temps de travail a permis de créer plus d'emplois que l'entreprise n'aurait pu le faire sans la réduction du temps de travail	45
C'est la réduction du temps de travail qui a permis de créer des emplois	39
L'entreprise aurait de toute façon créé des emplois	11
Ne se prononce pas	5
	100

Source : enquête Louis Harris auprès des salariés, MES - DARES, Juillet 1999

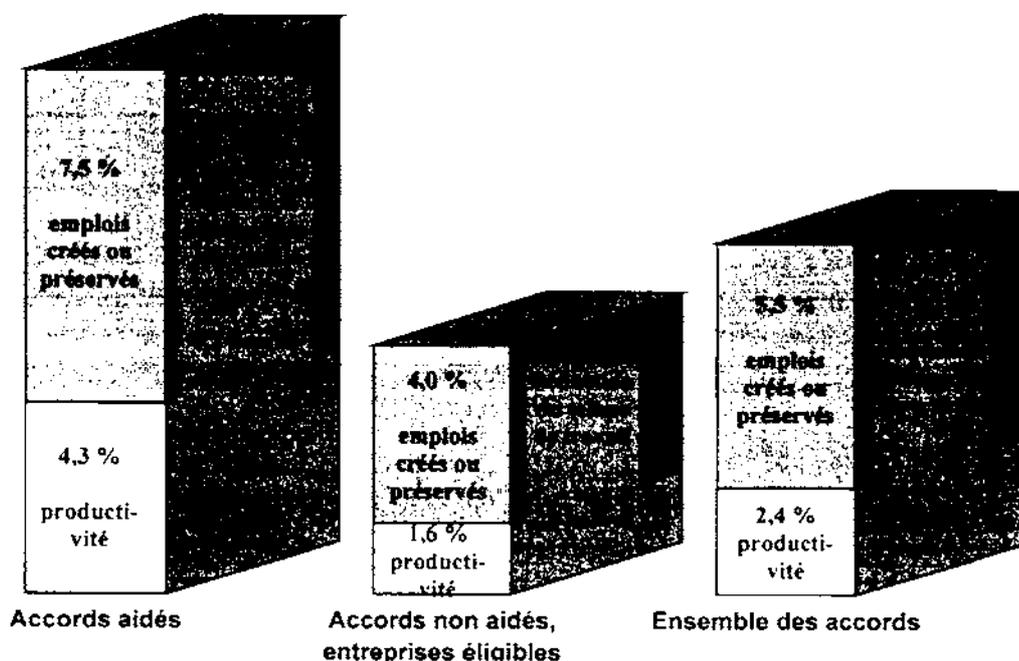
## I - 3 Le partage emploi productivité

Dans la mesure où elle peut entraîner une meilleure efficacité de l'organisation du travail, la réduction du temps de travail a un impact positif sur la productivité du travail. Ces gains de productivité s'additionnent à ceux réalisés chaque année dans l'entreprise. Les analystes situaient ces gains entre 25 et 50 % de la réduction du temps de travail. Dans les travaux récents, la valeur intermédiaire d'un tiers avait été retenue : l'effet direct sur l'emploi d'une réduction effective de la durée du travail de 39 à 35 heures serait alors de 7,7 %.

Ces hypothèses de chiffrages des macro-économistes sont cohérentes avec l'analyse des accords 35 heures signés dans les entreprises. Si l'on compare les accords aidés et non aidés, il apparaît que les entreprises du secteur concurrentiel n'utilisant pas les dispositifs d'aide réduisent leur durée du travail dans des proportions deux fois moindres (de l'ordre de 5 %). Toutefois le partage entre emploi et gains de productivité n'y est guère différent des autres établissements. Par conséquent, **les effets sur l'emploi des réductions de la durée du travail dépendent avant tout de l'ampleur de ces réductions.**

Graphique 3

Le partage emploi-productivité du travail (Cf. Annexe 1)



Source : MES - DARES, Août 1999

## I - 4 La cohérence avec les projections macro-économiques antérieures

Les simulations macro-économiques réalisées avant le vote de la loi de juin 1998 qui étudiaient les effets d'une réduction effective de la durée du travail de 10 % sur un champ comparable à celui de la loi, aboutissaient à un résultat compris entre 250 000 et 700 000 emplois créés ou préservés en cinq ans. Une étude de l'OFCE chiffrait l'effet du dispositif à 450 000 emplois au bout de trois ans mais elle s'était limitée aux entreprises de plus de 20 salariés. Par ailleurs, la Direction de la Prévision du Ministère de l'économie avait proposé, toujours pour les seules entreprises de plus de 20 salariés, plusieurs scénarios avec un effet emploi allant de 0, voire un effet négatif pour certaines hypothèses extrêmes, jusqu'à 510 000 ce qui correspond à environ 700 000 pour l'ensemble des entreprises.

Le résultat obtenu à ce jour et validé par les enquêtes, estime l'effet emploi à environ 5 % des effectifs des entreprises engagées dans la réduction du temps de travail et 7 % pour les seuls accords aidés.

Les 120 273 créations ou maintiens d'emplois prévus par les accords signés jusqu'à la fin août 1999 représentent un taux moyen d'engagements sur l'emploi de 5,5 %. **Les premiers résultats de la loi de juin 1998 se situent donc bien sur la "pente" tracée par les scénarios précédents, dans leur version positive.** Comme ils l'indiquaient, le résultat global ne peut être atteint qu'à moyen terme, c'est à dire une fois que l'ensemble des entreprises concernées ont réduit leur temps de travail par la négociation et que le processus de réduction a porté l'ensemble de ses fruits.

Certes, la mesure actuellement disponible de l'effet net sur l'emploi du passage à 35 heures ne prend pas en compte l'ensemble des mécanismes de "bouclage" macro-économique intégrés par les modèles utilisés pour élaborer les scénarios précités : elle se borne à déduire de l'effet brut "l'effet d'aubaine" (cf. I-2 ci-dessus).

Il est encore trop tôt pour reconstituer grâce à ces modèles le processus du RTT en cours, mais plusieurs éléments peuvent être relevés :

- il s'effectue de façon tout à fait conforme aux hypothèses retenues par les scénarios favorables, pour ce qui concerne les quatre paramètres décisifs que sont les gains de productivité associés à la RTT, la durée d'utilisation des équipements, la modération salariale et le surcroît de recettes fiscales et sociales restitué aux entreprises sous forme d'aide incitative aux entreprises signataires. Ainsi, les effets potentiels négatifs d'une baisse de la compétitivité ou d'une réduction des capacités productives sont-ils évités ;
- l'orientation positive de la conjoncture économique en 1999 permet à ces paramètres de s'ajuster à plein dans le bon sens : une croissance plus lente aurait notamment laissé moins de marges de manœuvre en termes de gains de productivité ou de modération salariale ;

- la réduction du temps de travail exerce à l'échelle macro-économique des effets "keynésiens" de stimulation de la demande globale, qui viennent s'ajouter à ses effets directs sur l'emploi dans les entreprises signataires d'un accord :
  - \* **le pouvoir d'achat de la « population en emploi » augmente ; l'effet des accords déjà signés conduisant déjà à un surcroît de masse salariale distribuée de 0,5 % environ** (cf. encadré), avec à la clé plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirectement liés à la RTT ;
  - \* l'accroissement du temps libéré suscite de nouvelles dépenses de consommation (tourisme, loisir, dépenses culturelles) favorisant la croissance de plusieurs secteurs à fort contenu en main d'œuvre ;
  - \* la baisse du chômage entraîne une amélioration de la confiance, de la consommation et une baisse du taux d'épargne qui contribuent en retour à la croissance ;
  - \* les transformations de l'organisation du travail et les souplesses négociées confortent en outre la réactivité et la compétitivité des entreprises, et donc la croissance.

Pour toutes ces raisons, le retour macro-économique devrait être favorable et venir conforter l'effet immédiat et à moyen terme sur l'emploi.

## **L'effet sur le pouvoir d'achat de la population active occupée**

La modération salariale généralement prévue dans les "accords 35 h" ne doit pas laisser penser que la masse salariale distribuée par les entreprises concernées est réduite. Compte tenu des embauches réalisées, cette masse salariale augmente au contraire.

Plus exactement, si l'on considère, comme les données semblent le montrer, que le financement, prévu dans les "accords 35 heures" est réussi, le coût de production unitaire n'est pas augmenté par le passage aux 35 heures et la masse salariale distribuée par les entreprises signant un accord 35 heures augmente d'un montant égal aux allègements de cotisations sociales.

Sur cette base, la masse salariale distribuée par les seules entreprises ayant signé un "accord 35 heures" aidé aurait progressé de 7,4 % la première année et de 5 % en moyenne sur 5 ans. Au niveau national, les seuls "accords 35 heures" aidés signés jusqu'à la fin août 99 et concernant environ 1 million de salariés, contribueront ainsi en année pleine à la progression de la masse salariale distribuée par les entreprises pour environ 0,5 %.

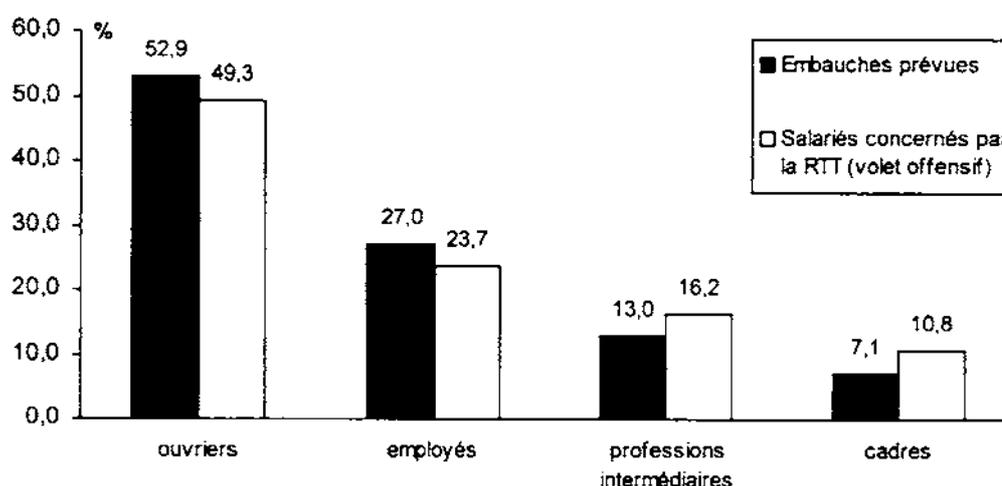
Enfin l'allègement des charges sociales dont bénéficieront en 2000 les entreprises, va au-delà, en particulier pour les entreprises de main-d'œuvre, de la simple compensation des coûts de la réduction de la durée du travail ; l'effet additionnel des réductions des charges aura ainsi lui-même un effet favorable sur l'emploi.

## I - 5 Les embauches et la déprécarisation des emplois

Au 1<sup>er</sup> Septembre 1999, les embauches effectuées ou qui doivent l'être en application des accords atteignent 102 646 dont 77 984 au titre des accords aidés.

Les embauches ne portent pas uniformément sur l'ensemble des catégories de salariés concernées par l'accord, mais parfois préférentiellement sur certaines d'entre elles. La tendance relevée par la plupart des premières études de terrain est en effet au recrutement prioritaire de salariés opérationnels ou affectés aux services directement productifs, ou considérés comme tels, aux dépens des postes fonctionnels ou des fonctions transversales, de coordination ou d'administration. En termes de catégories socioprofessionnelles, les ouvriers et les employés sont en conséquence sur-représentés en termes d'embauches.

**Graphique 4**  
**Les embauches prévues par catégorie socioprofessionnelle**  
(en % du total des embauches)



Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », Juin 1999

L'analyse des accords donnant lieu au bénéfice des aides majorées en raison des engagements supplémentaires en terme d'emplois, apporte d'autres informations sur la nature des embauches : **dans les trois quarts des entreprises, elles s'effectuent en totalité sur contrat à durée indéterminée**, près d'une sur cinq bénéficie à un salarié de moins de vingt-six ans. Les incitations complémentaires prévues par la loi pour encourager l'embauche ferme et le recrutement de jeunes rencontrent un succès certain.

**Tableau 5**  
**Les majorations de l'aide (en % des salariés concernés)**

	Volet offensif	Volet défensif	Ensemble
<b>Pas de majoration des aides</b>	<b>11,0</b>	<b>42,7</b>	<b>15,8</b>
<b>Majoration des aides</b>	<b>89,0</b>	<b>57,3</b>	<b>84,2</b>
dont :			
Toutes les embauches sont en CDI	75,3	So	so
Engagement d'emploi supérieur à l'obligation légale	33,7	36,0	34,1
Proportion importante d'embauches de jeunes (moins de 26 ans)	18,5	So	so
Proportion importante d'embauches de personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de chômeurs de longue durée	7,0	So	so
Embauches de personnes handicapées	3,4	So	so
Entreprise de main d'oeuvre ouvrière à bas salaire	31,0	29,8	30,8
Non renseigné	0,2	6,4	1,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES - DARES : Base des conventions « Aubry », Juin 1999

S.O. : sans objet

Dans la majorité des cas, les embauches se réalisent dans des délais rapides (environ 3 mois), ce qui confirme les données statistiques tirées des conventions signées avec l'Etat.

Les accords de réduction du temps de travail favorisent, en effet, l'adaptation en interne des entreprises aux variations d'activités, notamment par le recours à des dispositifs négociés de modulation. Celles-ci programment ainsi plus facilement leur charge de travail, sont plus réactives et sont capables de s'adapter rapidement aux demandes de leurs clients. Elles n'ont plus besoin de recourir, systématiquement, aux emplois précaires. On constate que la plupart des accords privilégient l'embauche des salariés sous contrat à durée indéterminée, et que la réorganisation du travail, favorisée par la réduction du temps de travail, permet, au-delà des embauches nécessaires pour maintenir le volume d'activité, d'embaucher d'ex-intérimaires ou des salariés antérieurement sous contrat à durée déterminée.

Le passage à 35 heures est souvent l'occasion d'attirer des compétences nouvelles. Cela est particulièrement suivi pour l'artisanat et pour de nouvelles entreprises.

### **Recruter et attirer des compétences :**

**Entreprise de formation** créant l'interface entre entreprise et jeunes entrant sur le marché du travail (13 salariés) : formation en alternance.

Problématique :

- « Start up » d'un an souhaitant exister en 2<sup>ème</sup> année
- Environnement ultra-concurrentiel
- Activité saisonnière : surcharge de mai à octobre
- Recruter de nouvelles compétences pour faire face à la croissance

Solutions :

- Développer un avantage concurrentiel pour recruter et attirer les compétences : concilier projet personnel et projet professionnel, en permettant aux salariés de se réappropriier leurs temps de travail

Envisage de proposer à chaque salarié un système propre de récupération des heures ARTT.

A nouveau l'enquête Louis Harris - DARES précitée (cf. annexe 12) confirme le processus de déprécarisation permis par la réduction du temps de travail : pour près de la moitié des salariés interrogés, la plupart des nouveaux embauchés travaillaient dans l'entreprise sous un statut précaire. Pour une autre moitié, ils étaient au chômage.

**Tableau 6**  
**Origine des nouveaux salariés selon l'avis des salariés**

	En %
Travaillaient déjà dans l'entreprise avec un autre statut (CDD, vacation, contrat de qualification, intérim ...)	47
Etaient au chômage	46
Travaillaient ailleurs	28
Autre	11
Ne se prononce pas	13
	(*)

(\*) Le total des pourcentages est supérieur à 100, les personnes interrogées ayant pu citer plusieurs réponses.  
Source : enquête Louis Harris auprès des salariés, MES - DARES, Juillet 1999

Les recrutements d'ores et déjà prévus pourront, dans certains cas, se heurter au manque de personnel disponible dans certains métiers, et cela, malgré le niveau encore élevé du chômage. Pour faire face à ces difficultés de recrutement qui pourraient apparaître dans certaines qualifications, et notamment dans l'informatique et le bâtiment, le service public de l'emploi est d'ores et déjà mobilisé. Au delà de la mobilisation habituelle de l'ANPE et de ses outils pour faire face aux situations de pénurie de main-d'œuvre, plusieurs initiatives spécifiques ont été prises :

- \* Une procédure de traitement des cas de difficultés de recrutement a été mise au point dès octobre 1998 entre la DGEFP et l'Agence (par exemple pour le recrutement de bouchers-désosseurs industriels).
- \* Les DDTEFP, avant même la signature des conventions, informent systématiquement l'ANPE sur les projets de réduction du temps de travail avec embauches, pour qu'elle contacte l'employeur et lui propose ses services ; plus l'Agence a connaissance tôt des projets de recrutements, plus elle peut anticiper et mettre en œuvre, si nécessaire, des actions favorisant l'adéquation entre les candidats et les emplois offerts.
- \* La nouvelle dynamique donnée au partenariat entre l'ANPE et l'AFPA dans le cadre des contrats de progrès signés début 1999 avec ces deux établissements commence à porter ses fruits pour le développement d'actions communes et cohérentes en direction des entreprises et des branches professionnelles :
  - réalisation par l'AFPA d'études de postes approfondies et mise en place d'actions de formation pour adapter les candidats présélectionnés par l'ANPE aux emplois proposés (par exemple : bâtiment en Bourgogne ; automobile à Mulhouse) ;
  - plans d'action construits conjointement avec des fédérations professionnelles (par exemple : plasturgie pour les emplois de maintenance des équipements de production ; combustibles et carburants pour les emplois de chauffeurs livreurs ; informatique dans le cadre du FIDJIT) ;
  - convention avec l'UPA pour revaloriser les métiers de l'artisanat, attirer et former des jeunes et ainsi se mettre en situation de pourvoir les nombreuses offres d'emploi déjà ouvertes (bâtiment, métiers de bouche).

## I – 6 La diminution des licenciements économiques

Au 1<sup>er</sup> septembre les engagements d'emplois préservés atteignent 17 627 dont 10 547 au titre des accords non aidés. Pour les premiers :

- 47 % des conventions défensives permettent d'éviter tous les départs prévus dans la procédure de licenciement économique.
- 46 % des conventions mettent en oeuvre d'autres mesures d'accompagnement (pré-retraite, aide au passage à temps partiel ...) pour limiter le reste des licenciements prévus.
- De fait, seules 7 % des conventions défensives n'évitent pas tous les licenciements et ne prévoient pas non plus d'autres mesures d'accompagnement.

Ainsi, les engagements pris dans les conventions défensives prévoient d'éviter au total 41,9 % des licenciements prévus, ce qui représente 9,4 % de l'effectif de référence.

Au-delà de ces premiers résultats, **la réduction du temps de travail est une problématique de plus en plus intégrée par toutes les entreprises qui mettent en oeuvre une procédure de licenciement économique.**

La grande nouveauté en matière de dialogue social est que, désormais, les organisations syndicales négocient dans le cadre de plans sociaux en signant des accords de réduction du temps de travail.

Concernant les grandes entreprises, des accords conclus dans le cadre de plans sociaux ne remplissent cependant pas toujours les conditions d'éligibilité à l'aide incitative (préservation d'emploi de 6%, réduction du temps de travail de 10%, maintien ultérieur de l'emploi) même s'ils contribuent effectivement à réduire les suppressions d'emplois.

De l'analyse des plans sociaux menés par les grandes entreprises, ressortent les principes généraux suivants :

- amélioration du dialogue social et relance d'une dynamique de négociation,
- prise en compte d'une nouvelle organisation du travail,
- examen plus fréquent des possibilités d'évolution interne alternatives.

Les données statistiques disponibles confirment ces tendances : malgré une conjoncture moins favorable, le nombre de plans sociaux notifiés à l'Administration sur les 6 premiers mois de l'année 1999 est stable par rapport à 1998, où le niveau était exceptionnellement bas. Le nombre de salariés concernés par un licenciement économique est lui-même en baisse sur la même période (- 13,2 % par rapport aux six premiers mois de 1998, période qui marquait déjà une baisse de 20 % par rapport à 1997). Le recul est d'autant plus remarquable que dans le même temps le nombre de plans sociaux se maintenait. **Aussi, grâce à la réduction du temps de travail, des plans sociaux ont pu être évités et s'ils ne l'ont pas été, se sont traduits par des moindres licenciements économiques.**

Au total, et par rapport aux années précédentes, 1998 et le premier semestre 1999, apparaissent comme des périodes exceptionnelles, ce qui pourrait laisser penser que les entreprises gèrent peut-être différemment leur problème de sureffectif. Se développe en effet le recours à la réduction du temps de travail couplée, dans certains cas, avec la préretraite progressive avec embauche comme un nouvel outil de gestion prévisionnelle qui permet de gérer à la fois les compétences et la pyramide des âges. Cela se traduit concrètement par un recours à des accords offensifs favorisant une meilleure gestion de l'emploi au lieu d'engager des "plans sociaux".

**Tableau 7**  
**Evolution des plans sociaux et des licenciements économiques**

	1996		1997		1998		1999
	1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>ème</sup> semestre	1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>ème</sup> semestre	1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>ème</sup> semestre	1 <sup>er</sup> semestre
Nombre de plans sociaux notifiés	976	912	829	699	679	537	669
Evolution (1) en %	+ 108,5	+ 39,4	- 15	- 23,4	- 18,1	- 23,2	- 1,5
Licenciements économiques en milliers	226,1	219,3	215,2	196,4	169,1	158,3	146,8
Evolution (1)	+ 9,2	+ 8,5	- 4,8	- 10,4	- 21,4	- 19,4	- 13,2

Source : MES - DARES - ANPE : tableau de bord des politiques d'emploi et BMST

(1) par rapport à la même période de l'année précédente

\* \*  
\*

Au total, l'objectif d'amélioration de l'emploi est bien en passe d'être atteint. A la fin août 1999, les accords couvrent 2,2 millions de salariés et ont conduit à des engagements sur l'emploi de 120 273 ; sur la base des analyses de l'enquête trimestrielle sur l'emploi portant sur les accords aidés, les accords déjà signés se traduiraient par un effet net additionnel direct sur l'emploi de plus de 105 000 infléchissant ainsi substantiellement les évolutions d'emploi et de chômage de 1999 et 2000 compte-tenu des délais. Cet effet s'amplifiera par la signature de nombreux accords sur le second semestre, et devrait aussi être conforté et amplifié par des effets macro-économiques indirects.

L'impact sur l'emploi, qui est reconnu par les salariés dans les enquêtes d'opinion, mais qui était mis en doute par certains observateurs qui craignaient des effets d'aubaine importants, se trouve ainsi validé.

Cet effet favorable se traduit déjà et se traduira encore plus d'ici la fin de l'année par une dynamisation du flux d'embauches, une déprécarisation des emplois et une diminution sensible des licenciements économiques.

## **II - Un processus qui modifie en profondeur les entreprises et les relations sociales**

La réduction de la durée du travail n'agit pas seulement sur l'emploi. Le processus engagé affecte d'autres aspects fondamentaux de l'économie française : la capacité à négocier, la recherche de souplesses pour les entreprises comme pour les salariés, l'invention de solutions organisationnelles nouvelles, l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'émergence d'un temps libre permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Moderniser l'économie et la société française dans chacun de ces domaines est aussi un objectif de la loi du 13 juin 1998.

## II – 1 Les déterminants de l'engagement des entreprises

La dynamique en cours peut être éclairée par les déterminants des attitudes des chefs d'entreprise. En d'autres termes, quels sont les facteurs qui conduisent un chef d'entreprise à ouvrir des négociations ?

La loi Robien ne s'inscrivait pas dans une perspective de réduction généralisée de la durée du travail, mais offrait aux entreprises un dispositif d'aide à la réduction négociée, dans une perspective purement incitative. La loi du 13 juin 1998 a au contraire pour objet d'enclencher un mouvement général de réduction du temps de travail, sans toutefois lui donner le caractère contraignant parfois mis en avant ; le dispositif incitatif s'adresse aux entreprises qui anticipent volontairement la réduction de la durée légale.

L'enquête réalisée par l'institut CSA à la demande la DARES en mars 1999 auprès d'un échantillon de 500 entreprises, dont 12 % avaient signé un accord Robien et autant un accord Aubry, avait pour but de mesurer le poids des différents facteurs capables d'expliquer les choix des employeurs face à la perspective de la RTT : figurer parmi les premiers signataires d'un accord, entamer des négociations, ou tout simplement attendre. Interrogations d'autant plus justifiées que le potentiel d'entreprises prêtes à s'engager dans le processus apparaît au moment de l'enquête considérable, 55 % d'entre elles (regroupant 70 % des salariés) déclarant alors avoir entrepris une négociation ou la prévoir avant la fin de l'année (cf. tableau 35).

Pour y répondre, l'enquête proposait tout d'abord aux chefs d'entreprise de choisir parmi une liste d'avantages et d'inconvénients possibles de la RTT pour leur entreprise. Il en ressort qu'en matière d'avantages, c'est d'abord la création d'emploi qui a motivé les signataires d'un accord Robien, et motive ceux qui négocient en 1999 un accord Aubry ; ces derniers se disant également sensibles à l'amélioration des conditions de vie de leurs salariés. L'approche de l'obligation légale est plutôt mise en avant par ceux qui ont déjà signé. Côté inconvénients, c'est l'alourdissement des coûts salariaux qui vient en tête, pour les attentistes mais aussi les signataires d'accords.

Ensuite, le questionnaire distinguait cinq grandes catégories de facteurs capables d'avoir pesé sur l'attitude de la direction : la structure du capital et la situation financière de son entreprise, sa position sur les marchés, les caractéristiques de son organisation du travail, son contexte social, les motivations philosophiques ou politiques de son responsable. Une analyse économétrique « toutes choses égales par ailleurs » a permis d'isoler l'influence propre de chacun de ces groupes de variables, et livre les principales conclusions suivantes :

- la structure du capital exerce une influence de deux façons : l'attentisme est plus fréquent dans les unités filiales de grands groupes qui sont déjà en dessous de 39 heures, que dans les PME. Mais la situation financière de l'entreprise n'a pas en soi d'effet particulier : seule la tendance d'évolution des effectifs en a une, en faveur de la signature d'un accord offensif si elle est positive, d'un accord défensif si elle est très négative ;
- contrairement à ce que l'on pouvait attendre à priori, la position de l'entreprise sur ses marchés joue peu dans l'attitude de la direction vis-à-vis de la RTT : une stratégie fondée sur l'innovation favorise la signature d'un accord, mais ce ne semble pas être le cas d'une demande fluctuante ;
- au contraire, **les caractéristiques organisationnelles pèsent lourd dans les choix** : le fait de pratiquer le « juste à temps » ou l'ouverture en continu, de développer les qualifications spécifiques de ses salariés, ou d'avoir déjà une expérience de la modulation du temps de travail accroissent la probabilité de s'engager dans une démarche de RTT négociée ; à l'inverse, une organisation plus rigide (normes ISO) joue en négatif. L'influence des variables d'organisation est telle qu'elle rend non significative l'appartenance à tel ou tel secteur : si les entreprises industrielles sont plus nombreuses à s'engager dans la RTT, c'est exclusivement grâce au jeu de ces facteurs organisationnels ;
- **le type de relations professionnelles prévalant dans l'entreprise compte aussi pour beaucoup dans les attitudes en matière de RTT**. La présence de représentants du personnel (délégués syndicaux ou délégués du personnel) favorise fortement la conclusion d'un accord ou l'engagement de négociations, et cela quelle que soit l'organisation syndicale implantée, au point que c'est cette fois le facteur taille qui perd son pouvoir propre d'explication : si les grandes entreprises signent plus que les autres, c'est d'abord parce qu'elles disposent d'une représentation institutionnelle des salariés. Du côté de l'employeur, le fait d'adhérer ou non à une fédération patronale pèse aussi beaucoup sur la décision, mais cette fois dans l'autre sens : les premiers signataires sont moins souvent adhérents que les attentistes ;
- enfin, les motivations des acteurs ne sont pas les dernières à jouer leur rôle : un accord de RTT sera d'autant plus volontiers négocié et signé que l'employeur lui-même se dit favorable par principe au fait syndical, ou encore qu'il préfère une politique économique et sociale active en faveur de l'emploi au libéralisme économique.

**Tableau 8**

**Les déterminants des attitudes des entreprises face à la réduction du temps de travail**

	ROBIEN	AUBRY Signé	NEGOCIATION en cours	ATTENTISME
<i>Capital</i>				
Coopératives	+	++	n.s.	--
Petits groupes	n.s.	n.s.	++	--
Grands groupes	-	n.s.	++	-
<i>Situation financière</i>				
Trésorerie serrée	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Rentabilité supérieure	n.s.	n.s.	+	n.s.
Effectifs en baisse (sur moyen terme)	+	n.s.	+	n.s.
Effectifs en hausse (id.)	+	-	+	n.s.
<i>Marchés</i>				
International	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Proximité des clients importante	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Choc de demande en 1998	n.s.	---	n.s.	+
Compétitivité innovation	+++	n.s.	n.s.	-
Demande saisonnière	n.s.	+	n.s.	n.s.
<i>Organisation</i>				
Juste-à-temps	++	n.s.	++	--
Norme ISO	--	-	n.s.	n.s.
Ouverture en continu	---	n.s.	n.s.	+
Qualifications spécifiques	+	n.s.	n.s.	-
Expérience de la modulation	+++	++	+++	---
Forte proportion de cadres	n.s.	n.s.	n.s.	+
Forte proportion de temps partiels	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<i>Contexte social : salariés...</i>				
Bas salaires	-	n.s.	n.s.	+
Existence de conflits antérieurs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Présence de DP	n.s.	+++	n.s.	-
<i>... et employeur</i>				
Connait autre entreprise à RTT	+	++	n.s.	--
Adhérent union patronale	---	-	n.s.	n.s.
Branche "référence pour la RTT"	---	--	n.s.	+
<i>Positionnement socio politique du chef d'entreprise</i>				
"Syndicat utile"	+++	++	+	--
Avantage RTT: "créer des emplois"	+++	++	n.s.	--
"Cohésion sociale prioritaire"	+++	+	n.s.	--

**Guide de lecture :** ce tableau résume les résultats de l'analyse économétrique "toutes choses égales par ailleurs" (modèles *Logit*) des probabilités d'avoir signé un accord *Robien*, un accord *Aubry* ou d'être en cours de négociation plutôt que de n'avoir rien fait, et de la probabilité d'être attentiste plutôt que dans une autre des situations de RTT (*Robien*, *Aubry* ou en négociation).

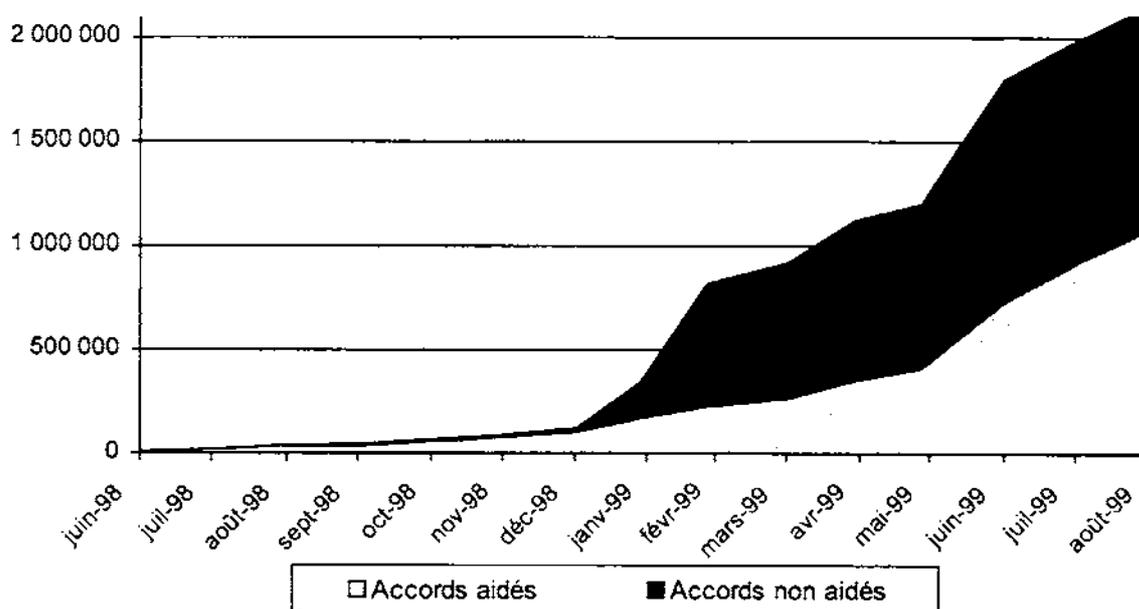
+ (resp. -) indique un coefficient positif (resp. négatif) significatif au seuil de 15% (+ + pour 5%, + + + pour 1%) ; n.s. indique un coefficient non significatif.

**Exemple :** toutes choses égales par ailleurs, la pratique du "juste à temps" (production uniquement à la commande) augmente la probabilité qu'un établissement ait signé un accord *Robien* ou soit en train de négocier un accord *Aubry* ; elle n'a pas d'influence significative sur la signature d'un accord *Aubry* ; elle diminue la probabilité que cet établissement soit attentiste. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, les établissements qui ont une clientèle internationale n'ont pas une probabilité différente d'avoir entamé une démarche de RTT.

**Source :** Enquête CSA – DARES : attitudes et stratégies des entreprises par rapport à la RTT, Mars 1999

## II – 2 Un dialogue social renouvelé et régénéré

**Graphique 5**  
**Les salariés concernés (cumul)**



Source : MES-DGEFP, fin août 1999

L'observation de la négociation sur la réduction du temps de travail montre qu'il s'agit d'un processus long : de l'ordre d'un an entre l'amorce des discussions, le plus souvent à l'initiative de l'entreprise, et le conventionnement par l'administration du travail, en passant par les échanges informels, l'appel au conseil extérieur, les fréquentes consultations du personnel et les 6 à 9 mois de négociation proprement dit.

Trois éléments principaux conditionnent le succès : les termes de l'équilibre financier qui peut être trouvé, l'efficacité des solutions techniques qui aident à la réorganisation, et peut-être surtout les attentes et les positions des acteurs vis-à-vis de la RTT, non seulement dans ses modalités locales, mais plus largement comme moyen de gagner à la fois en efficacité et en emplois.

Le plus souvent signés à l'échelon de l'entreprise, les accords de RTT sont dans presque deux cas sur trois conclus avec un salarié mandaté par une organisation syndicale, proportion qui répond à la part relativement élevée qu'ont prise les petites unités dans le processus. Que l'accord soit conclu selon la procédure du mandatement ou avec un délégué syndical, l'implication de l'ensemble des organisations syndicales est forte : lorsqu'un accord est conclu, il est rare qu'un syndicat présent dans l'entreprise ne le signe pas.

**Les accords traduisent un consensus important puisque 9 accords sur 10 ont été signés par l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.**

**Tableau 9**  
**Les accords de RTT**

Période de juin 1998 à mars 1999	Accords	Dont accords avec mandatement	
		Nombre	%
<b>Ensemble</b>	3.036	1.776	58,5
<b>dont accords offensifs</b>	2.509	1.669	66,5

*Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, Juin 1999*

**Tableau 10**  
**Les accords avec mandatement par taille et secteur d'activité**

	<i>en %</i>
<b>Taille</b>	<b>%</b>
Moins de 20 salariés	62
20 - 49 salariés	26,5
50 - 199 salariés	10
200 salariés et +	0,7
<b>Secteurs</b>	<b>%</b>
Agriculture	1,0
Industrie	27,0
Construction	5,0
Services	67,0

*Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, Juin 1999*

La négociation de la RTT comporte des enjeux multiples et complexes, qui vont de l'emploi et des salaires aux rythmes de vie des salariés, en passant par la performance économique des entreprises et les transformations de leur organisation. De ce point de vue, et même s'il n'est pas acquis qu'elle suscitera un renouveau durable du dialogue social dans l'entreprise, elle peut favoriser l'installation d'un modèle nouveau de relations sociales, capable de répondre en contreparties nouvelles aux nouveaux enjeux des entreprises.

Les propensions à signer des organisations syndicales, c'est-à-dire le pourcentage de celles qui signent quand elles sont présentes dans l'entreprise, sont restées élevées avec l'accélération des accords de mai et de juin. Elles sont supérieures à 90 % pour les accords aidés, et tout particulièrement hautes (98,1 %) pour la CGT et la CFDT en cas d'accord défensif.

**Tableau 11**  
**Les accords avec délégués syndicaux signés par l'ensemble des présents**

	Accords signés par l'ensemble des présents	Autres accords avec délégués syndicaux	Ensemble
En accords	89,1	10,9	100,0
En salariés concernés	74,2	25,8	100,0
En délégués syndicaux présents	79,5	20,5	100,0

*NB : accords conventionnés uniquement*

*Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », Juin 1999*

**Tableau 12**  
**Propension à signer : pourcentage de signature dans les cas où l'organisation syndicale est présente dans l'entreprise**

	CFDT	CGT	CGC	FO	CFTC	Autres
<b>Accords offensifs</b>	98,5	91,9	97,3	94,3	98,8	90,6
<b>Accords défensifs</b>	98,1	98,1	83,1	94,1	94,7	98,0
<b>Accords non aidés</b>	87,4	64,3	87,4	77,1	92,6	80,1
<b>Ensemble</b>	97,1	85,4	93,8	90,8	97,9	84,8

*Source : MES-DARES, base des accords d'entreprise, Juin 1999*

**Tableau 13**  
**Exemples de négociation d'entreprise (études monographiques)**

Secteur de l'entreprise	Effectif avant RTT	Temps de préparation et de négociations	Nombre de séances de négociation
Maroquinerie	326	9 mois	25 sur 8 mois
Secteur énergétique, recherche	2 000	10 mois	4 sur 2 mois
Équipement automobile	386	7 mois	20 sur 8 mois
Transport public voyageurs	350	20 mois	11 sur 9 mois
Appareillage électrique	3 500	8 mois	6 sur 3 mois
Textile – Habillement	200	2 mois	7 sur 2 mois
Siège groupe Agro-alimentaire	60	8 mois	5 sur 5 mois

*Source : MES*

Ces résultats sont bien sûr le fruit d'un dialogue fort et d'une préparation importante avec de multiples réunions (2 à 3 par mois).

Qu'il s'agisse des accords Robien ou des accords Aubry, **les consultations du personnel ont été fréquentes**, qu'elles soient à l'initiative de la direction, de l'encadrement ou des syndicats, avec dans de nombreux cas un vote formel.

## Tableaux 14 Les consultations

Question :

*Avez-vous été consulté à propos de la réduction du temps de travail par ...*

	En %
- Les syndicats	36
- Les élus du personnel	27
- La direction	53
- L'encadrement intermédiaire	13
- Vous n'avez pas été consulté	18
* Autres	2
* Ne se prononce pas	1
	(*)

Source : Enquête Louis Harris auprès des salariés – MES – DARES, Juillet 1999

(\*) Le total des pourcentages est supérieur à 100, les personnes interrogées ayant pu citer plusieurs réponses.

Question :

*Y a-t-il eu un vote ou un référendum portant sur la réduction du temps de travail dans votre entreprise ?*

	En %
- Oui	43
- Non	52
* Ne se prononce pas	5
	100

Source : Enquête Louis Harris auprès des salariés – MES – DARES, Juillet 1999

Aussi, même si les consultations formalisées par un vote ou un référendum ne sont pas majoritaires, et principalement le fait des entreprises grandes et moyennes, de nombreuses démarches, impulsées par les chefs d'entreprise ou les organisations syndicales, ont cherché à impliquer le personnel dans la négociation et à s'assurer de leur adhésion à l'accord, une fois la négociation achevée. En effet plus de 9 entreprises sur 10 pratiquent des consultations ouvertes selon l'enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise.

**L'approbation de l'accord par les salariés au terme de la négociation, loin de se substituer ou de nuire au processus de négociation avec les organisations syndicales lui-même, est souvent apparu comme un gage de légitimité de l'accord et de succès de la démarche de réduction de la durée du travail.**

Ce dialogue a été en outre facilité par l'appui des directions départementales du travail et par l'appui conseil.

En effet, la loi du 13 juin 1998 a mis en place un **dispositif d'appui-conseil** pour les PME, destiné à faciliter le diagnostic sur les réorganisations du travail nécessaires, et le dialogue social autour des scénarios de RTT.

De nombreuses entreprises ont eu recours à cette possibilité (près de 12 500 interventions à la fin août 1999). Il s'agit majoritairement de petites et très petites entreprises : les trois quarts ont moins de 50 salariés. Les entreprises qui ont utilisé l'appui-conseil n'avaient en général jamais eu recours auparavant au conseil. Les enquêtes réalisées révèlent un taux de satisfaction élevé (87 %). Seuls 2 % des entreprises estiment qu'il n'y a pas eu ou peu d'apport du consultant.

Pour les acteurs interrogés, qu'il s'agisse des directions ou des représentants du personnel, les apports principaux de ces interventions tiennent à l'analyse globale de l'organisation du travail, à la prise en compte des conditions de travail et du point de vue des salariés, et à la facilitation du dialogue social.

Des limites à ces interventions sont cependant apparues. D'une part, leur volume limité à quelques jours ne permet pas bien souvent d'aller aussi loin que souhaité dans l'approche de l'organisation. D'autre part, l'ambition de tenir à la fois une logique d'étude des problèmes d'organisation du travail et une logique de facilitation du dialogue social reste un exercice complexe qui demande beaucoup de savoir faire de la part des consultants.

1 500 consultants environ, de toutes spécialités et plutôt issus de petites structures, ont réalisé des appuis conseils. Les entretiens avec eux montrent une évolution de leurs pratiques, notamment sur le plan de l'intégration du dialogue social.

Au-delà des interventions, l'activité du Réseau ANACT (formations, groupes de travail, outil Extranet, ..) a permis de développer des coopérations et des fonctionnements en réseaux sur une base régionale.

**Tableau 15**  
**Les principaux apports du « consultant »**

Apports	Directions	Représentants du personnel
L'analyse globale de l'organisation du travail	60 %	54 %
L'analyse des conditions de travail et du point de vue des salariés	49 %	40 %
Un appui au dialogue dans l'entreprise	43 %	37 %
Une aide pour monter les dossiers auprès de la Direction du Travail	35 %	27 %
Une aide de méthode pour organiser le projet	31 %	28 %
Les simulations économiques et la réflexion sur la stratégie de l'entreprise	22 %	14 %
L'élaboration de l'accord d'entreprise	16 %	13 %
Peu ou pas d'apport du consultant	2 %	8 %

Source : ANACT

## II – 3 Une réduction effective substantielle du temps de travail selon des modalités très variées

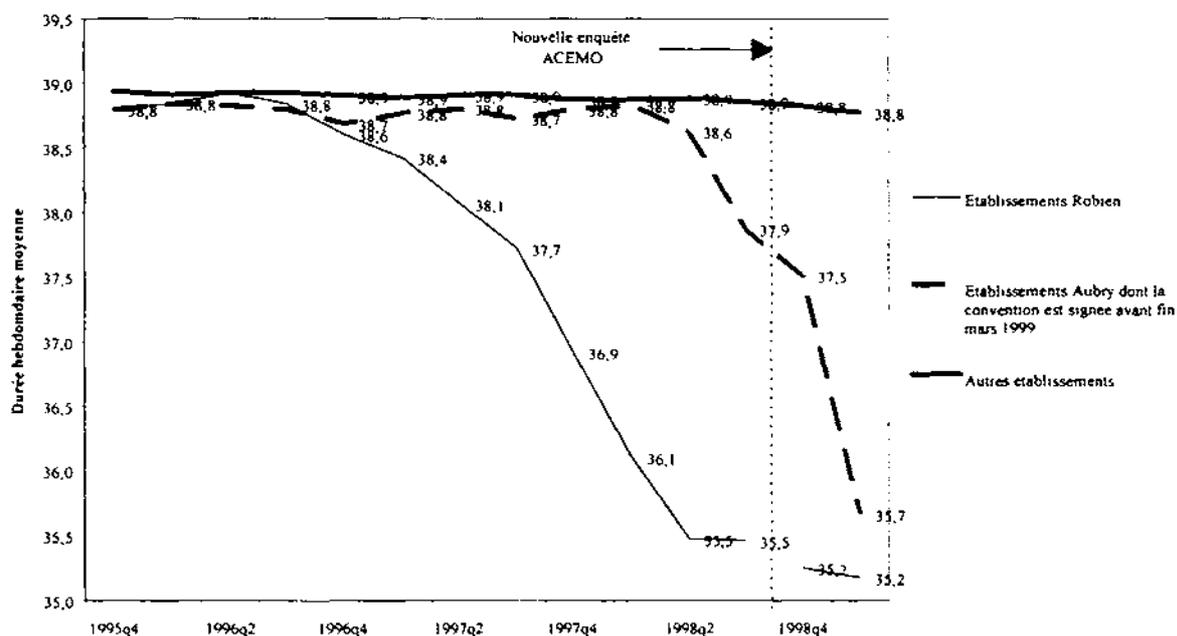
L'effectivité de la réduction du temps de travail prévue par les accords est à l'évidence l'une des conditions de son efficacité, tant sur l'emploi que pour libérer du temps pour les salariés.

Nombreux sont les observateurs qui exprimaient a priori leur scepticisme à ce sujet, doutant que des dispositions souvent variées, complexes, ou impliquant d'importantes réorganisations internes puissent se traduire rapidement et facilement dans les faits.

Les informations disponibles aujourd'hui sur la mise en œuvre des accords montrent qu'il n'en est rien :

- Le rapprochement des données sur les accords conventionnés avec les enquêtes ACEMO (cf. annexe n° 1) montre que la durée du travail offerte déclarée par les établissements signataires baisse rapidement et sensiblement une fois l'accord conclu. Le délai de réalisation est en outre plus rapide pour les accords « Aubry » que pour les accords « Robien » (cf. tableau 2).

**Graphique 6**  
**La durée hebdomadaire moyenne par type d'établissement**



*Note : l'évolution des indices de durée correspondant aux établissements "Robien" ou "Aubry" comprend à la fois un effet de diffusion, les établissements entrant dans le dispositif progressivement (fin 1997, 73 % des conventions ont par exemple été signées), et un effet de mise en œuvre de la réduction du temps de travail.*

*Source : MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO et bases des conventions « Robien » et « Aubry », Juin 1999*

- Interrogés un an au moins après la conclusion d'un accord Robien dans leur entreprise, **les salariés sont 80 % à répondre que leur temps de travail a bien été réduit autant que le prévoyait l'accord, 18 % sont d'un avis contraire.**

**Tableau 16**  
**La réduction effective du temps de travail**

*Question :*

*Dans l'ensemble, avez-vous réduit votre temps de travail autant que le prévoyait l'accord, moins que le prévoyait l'accord, ou pas du tout ?*

	<i>En %</i>
- Autant que le prévoyait l'accord	80
- Moins que le prévoyait l'accord	13
- Pas du tout	5
* Ne se prononce pas	2
	100

*Source : Enquête Louis Harris auprès des salariés – MES – DARES, Juillet 1999*

A l'appui de leur opinion, ces 18 % de salariés citent d'abord l'excès de leur charge de travail, puis à part à peu près égale des embauches ou une réorganisation du travail insuffisantes.

Dans les cas rares où la réduction du temps de travail n'est pas complètement ou pas du tout effective (moins d'1 cas sur 5), ce sont donc les mesures d'accompagnement qui pèchent par défaut. Souvent d'ailleurs, la réduction du temps de travail est dans ce cas différée plutôt qu'inappliquée : dans 50 % des cas, elle donne lieu en effet à une récupération ultérieure de temps libre. Son ineffectivité n'est en revanche que rarement compensée en argent (1 fois sur 10).

**La réduction du temps de travail se fait selon des modalités très variées ; modalités qui sont souvent d'ailleurs combinées, en particulier dans les grandes entreprises et qui se conjuguent souvent avec une approche annuelle, une modulation dans un cas sur deux.**

Les autres modalités les plus fréquemment rencontrées, les jour de repos sur l'année, la réduction hebdomadaire par demi-journées ou journées, se combinent souvent entre elles. Le raccourcissement de la journée n'est pas, et de loin, la modalité la plus courante ; elle est même très minoritaire dans l'agriculture et la construction. La diversité, évidente au niveau sectoriel, se retrouve entreprise par entreprise et souvent même service par service. Les négociations ont ainsi élaboré des solutions sur mesure adaptées à l'activité de chaque collectif de travail, articulant les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés.

**Tableau 17****Les modalités de réduction du temps de travail dans les conventions, selon le secteur d'activité des entreprises**

	Agriculture	Construction	Industrie	Services	Ensemble
<b>Annualisation</b>	76,1	50,0	62,7	38,5	48,0
<b>Jours de repos sur l'année</b>	47,8	32,1	47,1	44,3	43,5
<b>Ponts et jours fériés</b>	4,4	9,8	8,9	4,9	6,7
<b>Semaines courtes et longues alternées</b>	8,7	20,1	28,6	23,0	24,0
<b>Réduction hebdomadaire (1/2 journée ou journée)</b>	39,1	26,7	47,4	51,8	46,9
<b>Journées plus courtes</b>	17,4	22,6	43,5	42,9	39,8

Source : MES-DARES Base des conventions « Aubry », Juin 1999

**La durée annuelle des salariés dont l'entreprise a négocié un accord de modulation est plus centrée autour de 1600 heures que celle des salariés des autres entreprises : 38 % ont une durée réduite comprise entre 1 581 et 1 610 h/an, contre seulement 19 % pour les autres salariés.**

Selon l'enquête réalisée par l'institut Louis Harris auprès des salariés qui ont expérimenté depuis un an la RTT dans leur entreprise, ceux-ci s'estiment dans l'ensemble satisfaits des modalités retenues par l'accord, seul un sur quatre déclarant qu'il aurait préféré une autre formule de RTT. C'est la réduction par journées ou demi-journées qui emporte la plus grande adhésion, les moins satisfaits étant ceux qui pratiquent une réduction de l'horaire quotidien ou ceux qui sont concernés par un compte épargne temps (tableau 30 bis). Se confirme ainsi la préférence générale pour la concentration du temps libéré sur des plages suffisamment longues pour en avoir un usage utile. En outre les salariés qui ont le sentiment que leur avis personnel a été pris en compte se déclarent en outre plus souvent satisfaits (à 82 %, contre 67 % dans le cas contraire).

**Tableau 18****La préférence des salariés sur la formule de RTT, selon la réduction pratiquée***en %*

	Réduction de la durée quotidienne	Réduction en journée, demi-journée	Jours de repos supplémentaires	Compte épargne temps	Ensemble
<b>Auriez vous préféré une autre formule de réduction de votre temps de travail ?</b>					
Oui	41	17	26	40	24
Non	58	82	74	60	74
Ne se prononce pas	1	1	1	0	2
Total	100	100	100	100	100

Source : Enquête Louis Harris auprès des salariés - MES - DARES, Juillet 1999

**Près des deux tiers (63 %) des salariés déclarent pouvoir choisir le moment où intervient la réduction de leur durée du travail** - dont 25 % totalement et 38 % partiellement. L'initiative laissée aux salariés est plus fréquente lorsque la RTT s'effectue par journées ou demi-journées (73 %), dans les entreprises concernées par un accord offensif (69%), dans les services (75 %) et pour les cadres. Ces derniers ont plus d'autonomie dans ce domaine : 43% peuvent choisir totalement et 46% partiellement le moment où intervient la réduction de leur durée du travail. Mais ceci doit être relativisé dans la mesure où 55 % d'entre eux seulement déclarent avoir réduit leur durée du travail autant que le prévoyait l'accord, contre 80 % toutes catégories confondues.

A l'inverse, ceux à qui est imposé le moment où intervient la RTT sont davantage des ouvriers (55 %), ou des salariés concernés par un accord défensif (46 %) ou une RTT quotidienne (53 %).

## II – 4 Vers une gestion mieux maîtrisée en temps sur l'année

Les heures supplémentaires explicites ou implicites étaient jusqu'alors le mode le plus répandu pour s'ajuster aux variations de l'activité quelle que soit la catégorie (cf. document de référence 4), le surcroît d'activité étant de loin la première cause des dépassements horaires.

**Tableau 19**  
**Proportion des salariés qui déclarent qu'il leur arrive...**

Catégorie socioprofessionnelle	de travailler plus que leur horaire habituel	dont (*) :			de travailler moins que leur horaire habituel	dont (*) :	
		Pour des raisons de surcroît d'activité	à cause de l'absence de certaines personnes	pour des raisons personnelles		pour des raisons de réduction de l'activité	pour des raisons personnelles
Cadres et professions intellectuelles supérieures	81	93	12	15	37	46	66
Professions intermédiaires.....	73	90	19	14	31	49	60
Employés.....	59	86	28	11	26	58	49
Ouvriers.....	56	94	16	7	24	74	31
<b>Ensemble.....</b>	<b>64</b>	<b>90</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>58</b>	<b>50</b>

(\*) – Plusieurs réponses possibles : le total est donc supérieur à 100

Source : Enquête « conditions de travail » complémentaire à l'enquête INSEE, MES – DARES, 1998

Explicitant les justifications de ces variations, les négociations ont recherché une régulation plus organisée et mieux maîtrisée en échangeant des souplesses nouvelles contre des garanties de mise en œuvre.

Dans bien des cas d'ailleurs, les souplesses préexistaient mais faute de formalisation se pratiquaient sans aucune règle collective. L'enquête Louis Harris montre ainsi que les variations de la durée hebdomadaire du travail existaient dans 56 % des entreprises concernées avant la mise en place de la réduction du temps de travail.

## **Un exemple de réduction progressive des heures supplémentaires :**

Travaux publics, exploitation de carrières et production d'enrobés (1200 salariés)

### Problématique :

- Forte saisonnalité (2 % CA en janvier et 13 % CA en juin) dépendant des grands donneurs d'ordres.
- Pression concurrentielle élevée (petites et grandes entreprises) ; es grands groupes font la différence des prix.
- Volume d'heures supplémentaires important pour les chauffeurs et utilisation des heures supplémentaires pour compenser la pénibilité de certaines tâches (techniciens de voiries) : complément de rémunération important.
- Développer l'international et le travail de nuit.
- 64 % de salariés proche du SMIC.

### Solutions :

- Atténuer progressivement la suppression des heures supplémentaires, en versant des « primes d'heures de dérogation permanente » mensualisées présentées comme une « avance sur heures supplémentaire » disponibles si besoin est. Diminution progressive de cette prime et disparition sous trois ans ; besoin de temps.

**Simple formalisation ou nouvelle souplesse, ces modulations des horaires sont présentes dans un accord sur deux (et même dans 66 % des cas pour les entreprises entre 50 et 200 salariés) mais elles ne concernent, en général, qu'une partie des salariés de l'entreprise.**

**Tableau 20****Taux de recours à la modulation par secteur  
Accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999**

	Proportion d'accords prévoyant Une modulation (type I, II, III)
<b>Agriculture</b>	<b>83,3 %</b>
<b>Industrie :</b>	<b>61,5 %</b>
<i>Industrie agro-alimentaire</i>	76,5 %
<i>Industrie des biens de consommation</i>	67,0 %
<i>Industrie automobile</i>	46,1 %
<i>Industrie des biens d'équipement</i>	50,6 %
<i>Industrie des biens intermédiaires</i>	59,8 %
<i>Industrie énergétique</i>	0,9 %
<b>Construction</b>	<b>74,2 %</b>
<b>Services :</b>	<b>40,5 %</b>
<i>Commerce</i>	46,5 %
<i>Transports</i>	44,6 %
<i>Activité financière</i>	24,7 %
<i>Activité immobilière</i>	28,2 %
<i>Services aux entreprises</i>	41,6 %
<i>Services aux particuliers</i>	51,5 %
<i>Service action sociale</i>	26,6 %

Source: MES-DARES, Base des accords d'entreprise, Juin 1999

Lecture: 83,3% des accords de RTT signés dans l'agriculture ont prévu un dispositif de modulation

Les modulations négociées ces dernières années s'organisent le plus souvent autour d'un horaire annuel de 1 600 heures (cf. II – 6).

La durée maximale prévue par l'accord est le plus souvent et en moyenne de 42 heures. Contrairement aux accords de modulation des années antérieures, les plafonds de la modulation ne dépassent pas en général 42 heures : plus des deux tiers des accords restent en effet dans ces limites et près du tiers se contente de la limite de 39 heures. On trouve là l'effet de la conjugaison de la réduction de la durée du travail et de la modulation. En passant à 35 heures, on crée un plus grand espace de souplesse et on peut, dès lors, accepter des plafonds plus bas.

**Tableau 21**  
**La durée hebdomadaire maximale prévue par l'accord**

Question :

*Vous m'avez dit que votre entreprise a décidé de mettre en place une réduction du temps de travail par modulation des horaires de travail sur l'année. Quelle est, en terme de durée hebdomadaire du travail, la durée maximale (c'est-à-dire le nombre d'heures maximum par semaine) que prévoit l'accord ?*

	Ensemble (%)
- Moins de 39 heures	9
- 39 heures	19
- 40 heures	14
- 41 heures	4
- 42 heures	16
- 43 heures	1
- 44 heures	8
- 45 heures	4
- 46 heures	8
- 47 heures	1
- 48 heures	8
* Ne se prononce pas	8
TOTAL	100

<b>Durée maximale moyenne</b>	<b>42 heures</b>
-------------------------------	------------------

*Source : MES, Enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, Juillet 1999*

Dans les faits les durées maximales ne sont pas pour autant systématiques sur toute l'année puisque dans 42 % seulement des cas elles sont prévues sur 10 semaines ou plus. **En moyenne, elles sont utilisées pendant 2 mois environ.**

Lorsque le plafond de modulation est élevé, les entreprises prévoient d'y avoir recours sur une plus courte période. Ainsi seules 9 % des entreprises utilisant des durées maximales supérieures à 40 heures, le font pour 10 semaines ou plus.

**Tableau 22**  
**Amplitude et fréquence de la modulation**

<i>Importance des périodes hautes</i>	<i>(% des effectifs)</i>	
	<i>10 semaines par an et plus</i>	<i>9 semaines par an et moins</i>
<i>Amplitude de la modulation</i>		
Modulation de 41 à 48 heures	9,2	18,4
Pas de modulation - Modulation de 40 heures et moins	15,5	48,6

*Source :*

\* Le total ne correspond pas à 100 % du fait des réponses non renseignées

**Tableau 23****Le nombre de semaines envisagé pour utiliser cette durée hebdomadaire maximale**Question :

*Vous m'avez dit envisager une durée maximale de x heures. Dans l'application de cet accord, comptez-vous utiliser cette durée hebdomadaire maximale... ?*

*Base : Dirigeants ayant signé un accord de réduction du temps de travail par modulation annuelle des horaires*

	<b>Ensemble (%)</b>
- Moins de 5 semaines par an .....	24
- De 5 à 9 semaines par an .....	24
- de 10 à 15 semaines par an .....	14
- plus de 15 semaines par an .....	28
* Ne se prononce pas .....	10
<b>TOTAL</b> .....	<b>100</b>

*Source : MES - Enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, Juillet 1999*

**La durée du travail la plus fréquente pour les salariés concernés est de 35 heures. Autres durées souvent utilisées : 39 heures, 32 heures ou 40 heures. Ces durées de 39 ou 40 heures ne signifient pas que la durée moyenne annuelle est supérieur à 35 heures. Elles proviennent en fait de l'existence de jours de repos RTT et ainsi correspondent aussi à 35 heures en moyenne annuelle.**

**Tableau 24****La durée hebdomadaire de travail la plus fréquente**Question :

*Finalement, quelle durée hebdomadaire de travail sera utilisée le plus fréquemment dans l'année pour la majeure partie de votre personnel ?*

*Base : dirigeants ayant signé un accord de réduction du temps de travail par modulation annuelle des horaires*

	<b>Ensemble (%)</b>
<b>Moins de 35 heures</b> .....	<b>11</b>
31 heures .....	1
32 heures .....	6
33 heures .....	1
34 heures .....	3
<b>35 heures</b> .....	<b>58</b>
36 heures .....	3
37 heures .....	6
38 heures .....	2
<b>39 heures</b> .....	<b>10</b>
40 heures .....	4
Autres durées .....	3
Ne se prononce pas .....	3
<b>TOTAL</b> .....	<b>100</b>

Peu d'accords prévoient les modalités de compensation (temps ou argent) d'éventuelles heures supplémentaires au-delà des heures modulées, mais, quand c'est le cas, la récupération en temps est plus fréquente que la majoration financière.

**Une autre grande nouveauté de ces nouvelles modulations négociées, est l'insistance sur les calendriers prévisionnels et les délais de prévenance en cas de changement des horaires indiqués sur ces calendriers.**

En cas d'imprévu, le délai de prévenance pour modifier les calendriers est le plus souvent de 7 jours, avec toutefois des variations significatives suivant la nature de l'activité.

L'enquête Louis Harris met en évidence que les calendriers sont souvent connus à l'avance et respectés.

**Tableau 25**  
**Les calendriers prévisionnels**

*Question : En général, combien de temps à l'avance connaissez vous vos horaires de travail ?*

	en %
- Vos horaires ne varient pas	28
- Plusieurs mois	29
- Un mois	8
- Une à trois semaines	12
- Moins d'une semaine	16
- Vous ne les connaissez pas à l'avance	6
* Ne se prononce pas	1
	100

Source : Enquête Louis Harris auprès des salariés - MES - DARES, Juillet 1999

La comparaison des opinions des salariés et des employeurs est éclairante malgré la différence d'échantillon, et montre bien la sensibilité du sujet. La comparaison met en évidence le décalage de perception et montre bien l'intérêt de règles claires et transparentes.

**Tableau 26**  
**Les délais de prévenance**

	Opinion des chefs d'entreprise (1)	Opinion des salariés (2)
Plusieurs semaines	33	13
Une semaine	27	25
Moins d'une semaine	21	22
La veille	5	25
Le jour même	8	12
Ne se prononce pas	6	3

(1) Enquête IFOP - MES / Juillet 1999. Accords Aubry

(2) Enquête Louis Harris - MES - DARES, Juillet 1999.

## II – 5 Un échange de souplesses et de garanties réciproques modernisant les organisations du travail

La qualité des négociations a conduit à des accords plus novateurs permettant à chacun d'atteindre ses objectifs. Les accords « gagnant-gagnant » ont été possibles par une triple nouveauté :

- **Prise en compte dans l'entreprise des préoccupations concernant les conditions de travail et de vie personnelle et familiale;** beaucoup de chefs d'entreprise ont, à cette occasion, mieux compris et pris en compte les aspirations des salariés.
- **Souci plus partagé du client, de ses impératifs mais aussi de l'utilisation des équipements** et donc d'une organisation de la production permettant de mieux répondre à la demande et d'accroître la compétitivité.
- **Volonté de solidarité en faveur de l'emploi.**

Ces évolutions sont manifestes dans les principes affichés dans les exposés des motifs des accords, comme le montrent les quelques exemples suivants d'accords d'entreprise :

*« La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 a vocation à améliorer la situation de l'emploi, préoccupation importante des signataires du présent accord. Elle constitue également une opportunité pour les salariés de bénéficier d'un temps libre supplémentaire et pour l'entreprise d'améliorer l'efficacité de son organisation et le service clients, notamment par la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du temps de travail et l'élargissement de ses plages d'ouverture... »*

*Le présent accord d'entreprise est le résultat de cette recherche d'équilibre entre ces différents leviers d'action avec la volonté de développer la compétitivité de l'entreprise et en contribuant à l'amélioration de la situation de l'emploi. La mise en place des différents aménagements du temps de travail dont ont convenu les signataires se traduira enfin pour tous les salariés de l'entreprise par un réel temps libre supplémentaire leur permettant de mieux encore concilier vie professionnelle et vie privée ».*

\* \* \*

*« Tout en ne portant pas atteinte à la compétitivité de la logistique dans un secteur d'activité fortement concurrentiel, les partenaires sociaux conviennent à l'occasion de la réduction du temps de travail de revoir l'organisation et l'aménagement du temps de travail en prenant en compte :*

- *les aspirations des salariés notamment en terme de gestion et d'organisation de leur temps et de réalisation de leurs projets personnels,*
- *l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés,*
- *les contraintes et les besoins de nos réseaux commerciaux,*
- *les variations importantes d'activité sur l'année,*
- *les moyens modernes pour concilier son organisation à l'évolution de ses métiers notamment par l'industrialisation du processus de production,*
- *l'équilibre entre l'économique et le social ».*

\* \*

*« Reconnaissant l'importance stratégique qu'il y a à retrouver la voie d'un maintien et même d'un enrichissement continu du potentiel scientifique, technique et industriel, les organisations syndicales et la direction entendent saisir l'occasion exceptionnelle qui leur est offerte pour :*

- Améliorer tant le climat social que la dynamique collective avec des flux plus réguliers d'embauches de jeunes scientifiques, ingénieurs ou techniciens, par le renforcement et le rajeunissement des équipes auxquels ils conduiront.*
- Satisfaire les aspirations des agents à un enrichissement de leur vie familiale et sociale et à la recherche de l'équilibre optimal entre vie professionnelle et vie personnelle au bénéfice de leur épanouissement individuel.*
- Repenser le contenu et l'organisation du travail, tant au niveau des unités de base que de l'ensemble de l'entreprise, dans le sens d'une plus grande responsabilité individuelle et d'une efficacité collective accrue, en redonnant l'initiative aux acteurs, au plus près du terrain.*
- Renouveler et renforcer le dialogue social et la concertation, à tous les niveaux de l'organisation ».*

\* \*

*« Le présent accord d'aménagement et de réduction du temps de travail permettra d'atteindre trois objectifs majeurs :*

- 1/ Participer à l'effort de solidarité et contribuer ainsi concrètement à la lutte contre le chômage en créant 98 emplois, réservés prioritairement à des jeunes de moins de 26 ans.*
- 2/ Permettre aux salariés de l'entreprise de réduire leur temps de travail afin d'améliorer les conditions de travail et favoriser le développement de projets personnels.*
- 3/ Créer une nouvelle dynamique dans l'entreprise par l'optimisation et l'amélioration des organisations actuelles du travail et l'apport d'une meilleure flexibilité ».*

\* \*

*« L'intérêt commun commande donc d'aboutir à un juste compromis entre les impératifs de la compétitivité et le droit de l'ensemble des salariés à une vie équilibrée ».*

\* \*

*« Les parties signataires conviennent que si le présent accord prend manifestement en compte les aspirations du personnel, et favorise l'emploi, il ne peut avoir pour effet de porter atteinte à la compétitivité qui doit être défendue et développée.*

*Ceci suppose donc, outre une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail rendue possible par l'utilisation de la modulation, une répartition du coût de la réduction du temps de travail entre l'entreprise et ses salariés, par ailleurs prévue par cet accord ».*

\* \*

*« L'ensemble des parties voulait trouver des solutions valorisant «progrès économique» et «progrès social», telles que :*

- ne pas altérer le niveau de compétitivité de l'entreprise, mais au contraire le développer par une meilleure utilisation de ses ressources : moyens techniques et moyens humains,*
- prendre en compte les exigences et les aspirations du personnel liées à leur vie familiale et personnelle ».*

\* \*

*« Les parties signataires ont donc recherché le compromis le plus large permettant :*

- d'éviter toute dérive dangereuse des coûts de production sans léser la rémunération des salariés,*
- d'utiliser au maximum les installations afin de diminuer ou de différer certains investissements lourds,*
- de répondre aux fluctuations des demandes de la clientèle en améliorant les souplesses de fonctionnement des moyens industriels,*
- d'offrir des souplesses aux salariés dans l'utilisation des temps libérés par la réduction et l'organisation du temps de travail,*
- d'ouvrir plus largement à tous les salariés le libre accès à la formation en les incitant à prendre en compte leur propre développement personnel,*
- de favoriser l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie des postes et de lancer une étude approfondie sur ces thèmes,*
- d'assurer le maintien d'un maximum d'emplois au regard du volume d'heures travaillées dans l'entreprise,*
- de développer et d'encourager le temps partiel,*
- de prévoir des dispositions d'adaptation des effectifs,*
- de favoriser l'embauche de personnel plus jeune assurant le rajeunissement de la pyramide des âges ».*

Cet état d'esprit s'est traduit par des améliorations saluées tant par les employeurs que par les salariés (cf. annexe 12).

Au total, **85 % des salariés interrogés considèrent que la mise en place de la réduction du temps de travail dans leur entreprise est pour eux personnellement une bonne chose.** Ce taux moyen de 85 % atteint 90 % pour les femmes et pour les jeunes de moins de 35 ans, et 87 % pour les ouvriers.

**Tableau 27**

*Et plus précisément, avez-vous plus gagné que perdu ou plus perdu que gagné en ce qui concerne... ?*

	Plus gagné	Plus perdu	Ni l'un, ni l'autre	NSP	Total
Votre vie personnelle et familiale	86	4	3	7	100
Votre épanouissement personnel	74	7	5	14	100
L'organisation de vos horaires	68	14	4	14	100
L'ambiance de travail	50	21	5	24	100
L'organisation de votre travail	49	28	5	18	100
Votre charge de travail	44	33	6	17	100
Votre niveau de salaire	37	32	10	21	100

Source : MES, Enquête IPSOS auprès des salariés, Avril 1999

**Tableau 28**

**La mise en place de l'accord sur la réduction du temps de travail dans votre entreprise est-elle, pour vous personnellement... ?**

Une très bonne chose	34 %
Une assez bonne chose	51 %
<b>S/T bonne chose</b>	<b>85 %</b>
Une assez mauvaise chose	9 %
Une très mauvaise chose	2 %
<b>S/T mauvaise chose</b>	<b>11 %</b>
Ne se prononce pas	4 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

Source : MES, Enquête IPSOS auprès des salariés, Avril 1999

Le caractère « gagnant-gagnant » de la démarche est bien illustré par l'enquête Louis Harris qui montre que la réduction du temps de travail est jugée par les salariés bénéfique pour leur vie personnelle (83 %) et leur vie professionnelle (58 %) mais aussi à l'entreprise (80 %).

De manière parallèle, les employeurs jugent l'impact très largement positif. Seuls 10 % d'entre eux considèrent que la situation globale de l'entreprise s'est plutôt dégradée.

Ceux-ci sont très positifs sur tous les thèmes puisqu'à chaque fois les opinions positives l'emportent très largement sur les négatives.

**Tableau 29**  
**L'impact de la réduction du temps de travail selon les chefs d'entreprise**

Question :

*Et dans le détail, estimez-vous que l'application de la réduction du temps de travail dans votre entreprise a un impact sur... ?*

	Total positif	Très positif	Plutôt positif	Total négatif	Plutôt négatif	Très négatif	Ni positif, ni négatif (réponse spontanée)	Non concerné (réponse spontanée)	Ne se prononce pas	TOTAL
les conditions de vie pour vos salariés .....	92	35	57	4	3	1	1	1	2	100
les conditions de travail pour vos salariés .....	87	25	62	5	4	1	7	1	-	100
le climat social .....	81	24	57	9	8	1	9	1	-	100
la motivation des salariés .....	77	22	55	12	10	2	9	2	-	100
l'organisation du travail .....	65	17	48	26	24	2	7	2	-	100
l'image de votre entreprise .....	63	12	51	7	6	1	22	1	7	100
le renouvellement des générations et des compétences .....	58	13	45	8	7	1	23	6	5	100
la capacité de réponse aux besoins de vos clients .....	50	13	37	27	23	4	17	3	3	100
la durée d'utilisation des équipements .....	41	8	33	13	11	2	26	15	5	100
la gestion des stocks .....	18	1	17	6	5	1	30	43	3	100

Source : MES, Enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, Juillet 1999

**Au total, les uns et les autres se déclarent satisfaits :**

- **85 % des salariés considèrent que la mise en place des 35 heures est pour eux personnellement une bonne chose (IPSOS) ;**
- **Selon les enquêtes disponibles, les employeurs se déclarent satisfaits de la mise en place des 35 heures dans les mêmes proportions.**

## II – 6 Du temps libre pour les salariés

La première conséquence pour les salariés de la réduction de la durée du travail, c'est le fait de disposer de plus de temps libre. **C'est d'ailleurs le point qu'ils considèrent comme le plus positif, à égalité quasiment avec les embauches.**

**Tableau 30**  
**Les points les plus positifs dans la mise en œuvre des 35 heures**

	En premier %	Ensuite %	Total des citations
Le fait de disposer de plus de temps libre	40	32	72
La création de nouveaux emplois	37	20	57
Une meilleure organisation du travail	8	15	22
Un meilleur fonctionnement de l'entreprise	4	10	14
L'amélioration des relations de travail dans l'entreprise	2	9	10
Rien de tout cela	8	21	22
Ne se prononce pas	1	4	1
	100	(1)	

Source : MES- Enquête IPSOS auprès des salariés, Avril 1999

**Le temps libre additionnel est largement confirmé ex-post par les salariés (84 %).** Il est aussi choisi puisque 63 % des salariés choisissent en totalité ou en partie le moment où intervient la réduction de la durée du travail (Enquête Louis Harris Annexe 12). Ce fut d'ailleurs l'un des enjeux des négociations avec l'apparition d'une forte demande liée aux rythmes scolaires : mercredi et petites vacances scolaires. La liaison avec les rythmes scolaires se retrouve aussi dans de nombreux accords.

Le temps libre était souvent le premier souhait pour les salariés avant la réduction. Ex-post, ils confirment à 84 % bénéficier d'un temps libre supplémentaire : ce taux est de 90 % pour les employés et se maintient à 76 % pour les cadres.

L'utilisation du temps libre fait apparaître le choix de passer plus de temps avec les enfants (41 % des femmes comme des hommes), avec l'entourage (39 % des hommes et 40 % des femmes) mais aussi de se reposer (50 % des femmes et 43 % des hommes).

Au delà de ces points communs, l'occupation du temps libéré reste sexuée: les hommes privilégient le bricolage et le jardinage (63 %), et les femmes des tâches domestiques (50 %) et les courses (48 %). La division traditionnelle des rôles sociaux est cependant en évolution puisque les femmes citent aussi le bricolage ou le jardinage (35 %), et les hommes les courses (31 %) et les tâches domestiques (21 %).

De plus, les femmes insistent plus sur le temps pour elles (41 % contre 25 %) ou pour la santé (22 % contre 11 %), les hommes privilégient un peu plus l'engagement dans une association (11 % contre 4 %) et la pratique sportive (28 % contre 15 %).

Pour tous, les démarches administratives sont un point important. En revanche, très peu de salariés prévoient d'exercer une autre activité rémunérée.

Les réactions à court terme évolueront évidemment avec le temps. Comme tous les observateurs l'ont noté, il faudra un certain recul pour juger des évolutions dans les comportements et les modes de vie.

**Tableau 31**  
**L'utilisation du temps libéré selon le sexe**

	<i>en %</i>		
	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Quelle utilisation faites-vous du temps libéré par la réduction du temps de travail ? Vous en profitez pour ...</b>			
Bricoler, jardiner	63	35	51
Vous reposer	43	50	46
Vous occuper de vos enfants	41	41	41
Passer du temps avec votre entourage	39	40	40
Faire vos courses	31	48	38
Effectuer des tâches domestiques	21	50	34
Vous occuper de vous	25	41	32
Vous divertir	27	28	28
Effectuer vos démarches administratives	22	31	26
Pratiquer une activité sportive	28	15	23
Vous occuper de votre santé	11	22	16
Vous investir dans une association	11	5	8
Réaliser des voyages	6	8	7
Pratiquer une activité culturelle, artistique	7	5	6
Avoir une activité rémunérée	3	3	2
Suivre une formation, des cours	1	2	1
Vous n'avez pas plus de temps libre	5	2	4
Autres	1	1	1
Ne se prononce pas	1	0	1

*NB: Le total des pourcentages est supérieur à 100, les personnes ayant pu citer plusieurs réponses.*

*Source : MES- DARES, Enquête Louis Harris auprès des salariés, Juillet 1999*

## II – 7 L'accélération du passage à 35 H

Après la loi du 13 juin 1998, les négociations ont commencé dès l'automne dans beaucoup d'entreprises. Des enquêtes auprès des chefs d'entreprises avaient alors montré la montée en régime des négociations.

L'enquête ANDCP – SOFRES réalisée en juin 1999 confirme cette accélération puisque, selon les DRH interrogés, les entreprises n'ayant pas encore signé un accord sont pour la moitié d'entre elles en train de négocier et pour l'autre moitié en phase de réflexion au niveau de la direction.

En mai et juin, les accords se sont multipliés, et à l'été 1999, dans les entreprises de plus de 20 salariés, **27,8 % des salariés à temps complet (2 450 000), sont déjà couverts, en anticipation de la loi, par un accord de passage à 35 heures.** Pour 6,3 millions d'entre eux, le passage à 35 heures reste à faire.

**Tableau 32**  
**Les salariés à 35 heures dans le champ de la loi du juin 1998**

*en milliers et en %*

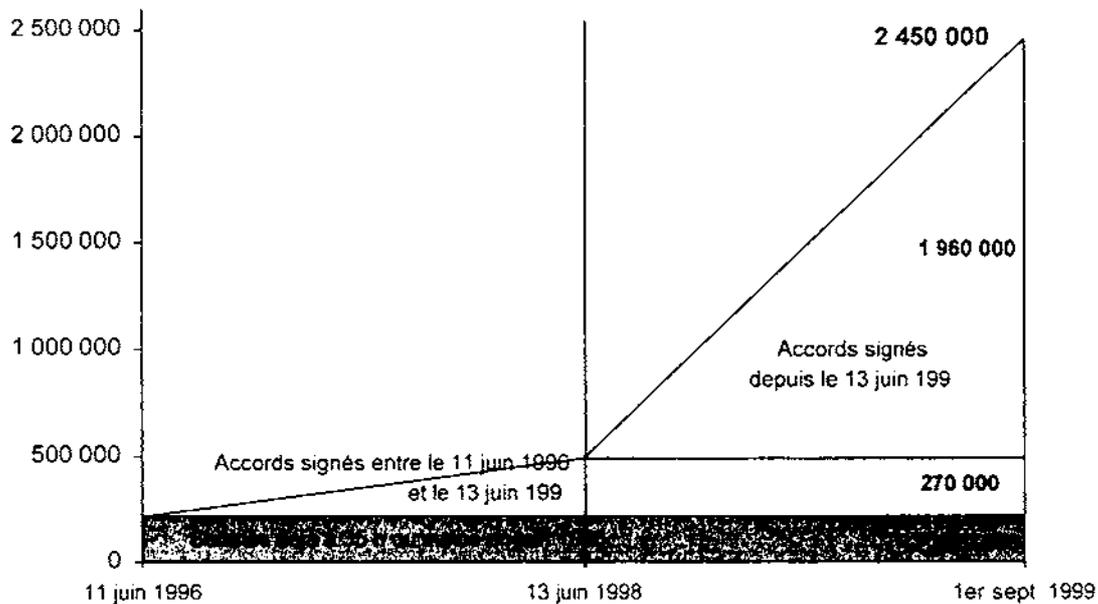
	Entreprises de plus de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et moins	Total
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>10 000</b>	<b>4 300</b>	<b>14 300</b>
dont :			
salariés à temps partiel	1 200	900	2 100
<b>Salariés à temps complet</b>	<b>8 800</b>	<b>3 400</b>	<b>12 200</b>
<i>Dont :</i>	<i>(100 %)</i>	<i>(100 %)</i>	<i>(100 %)</i>
A 35 heures avant novembre 1996 (*)	220	30	250
A 35 heures de novembre 1996 à juin 1998**	270	10	280
<b>A 35 heures depuis juin 1998**</b>	<b>1 960</b>	<b>35</b>	<b>1 995</b>
	<i>(22,3 %)</i>	<i>(1,0 %)</i>	<i>(16,4 %)</i>
<b>Total à 35 heures</b>	<b>2 450</b>	<b>75</b>	<b>2 525</b>
	<i>(27,8 %)</i>	<i>(2,2 %)</i>	<i>(20,7 %)</i>
<b>Restant à passer à 35 heures</b>	<b>6 350</b>	<b>3 325</b>	<b>9 675</b>
	<i>(72,2 %)</i>	<i>(97,8 %)</i>	<i>(79,3 %)</i>

(\*) Estimation. Ces effectifs comprennent principalement les salariés postés en continu.

Source : MES-DARES, Août 1999

\*\* c'est-à-dire concernés par un accord de RTT « Robien » ou « Aubry »

**Graphique 7**  
**Les salariés à 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés**



Source : MES-DARES, DGEFP

**Tableau 33**  
**Etat des négociations en mars 1999**

(établissements de 10 salariés et plus)

**En établissements**

Taille d'entreprise	10 - 19	20 - 49	50 - 499	500 - 1999	2000 et plus	Ensemble
Négociation sur place	4	21	37	25	13	18 %
Négociation au siège	6	6	14	18	59	14 %
Négociation à venir en 99	4	16	15	27	9	12 %
Va discuter en 99	13	15	9	2	4	11 %
Attend les consignes (branches)	28	20	11	9	10	19 %
Ne fera rien dans l'immédiat	45	22	14	19	5	26 %
<b>Ensemble</b>	<b>100 %</b>					

Champ : Etablissements de 10 salariés et plus, sans accord RTT

Source : Enquête CSA - DARES : attitudes et stratégies des entreprises par rapport à la RTT, Mars 1999

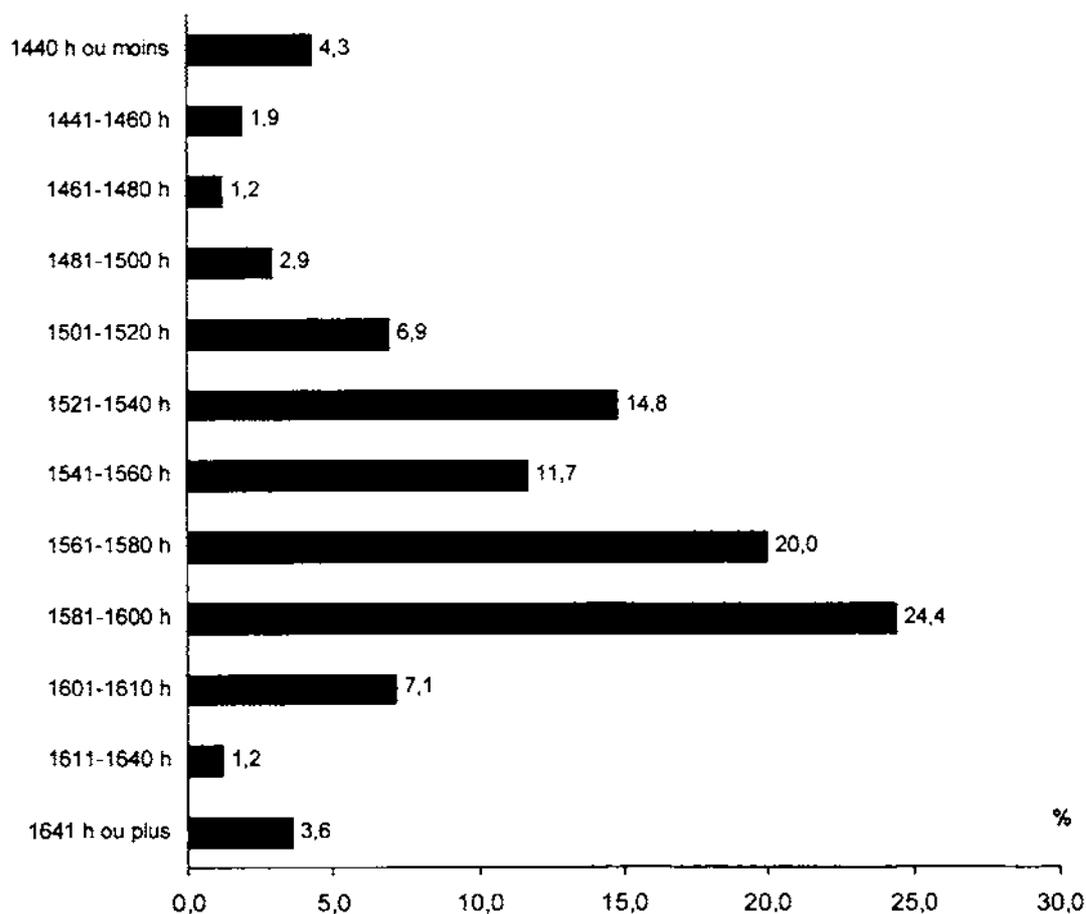
Les réductions des horaires se sont traduites en même temps par une diversification des formes de travail avec en particulier le recours fréquent aux journées de RTT.

Les nouvelles durées du travail s'apprécient en conséquence plus facilement sur une base annuelle. Les durées les plus fréquentes se concentrent autour de 1 600 heures, soit l'équivalent des 35 heures hebdomadaires. Mais il faut noter une assez grande dispersion sur l'ensemble de la plage 1 500 – 1 610 heures.

### Graphique 8 A

#### Le nouveau temps de travail des salariés à temps plein (durée annuelle)

*en % de salariés à temps plein concernés*



Source : MES-DARES, base des conventions, Juin 1999

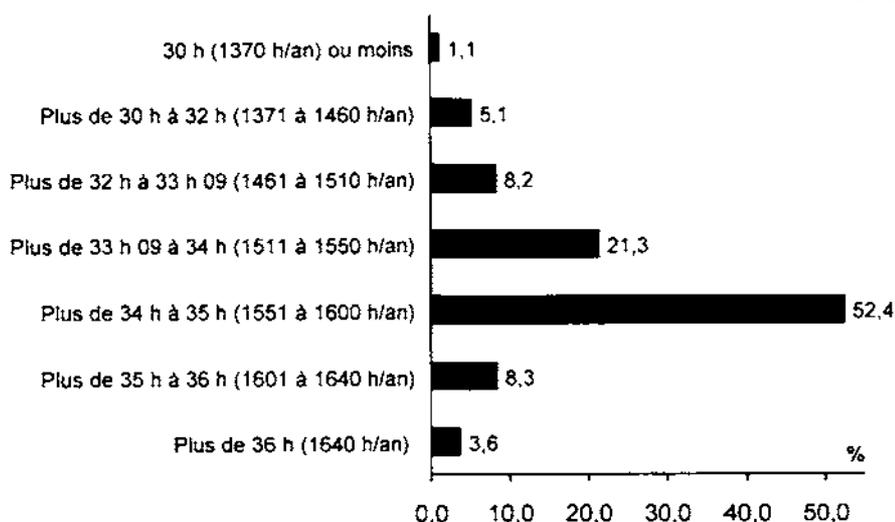
NB : La durée annuelle est calculée à partir des éléments fournis par les entreprises sur leur nombre de jours de repos, de jours fériés et leur durée hebdomadaire moyenne. Si ces informations ne sont pas disponibles, on prend la durée annuelle qu'ils déclarent.

### Graphique 8 B

#### Le nouveau temps de travail des salariés à temps plein

(durée hebdomadaire moyenne)

en % de salariés à temps plein concernés



NB : La durée hebdomadaire est calculée sur la base de deux jours de repos par semaine, 25 jours de congés annuels et huit jours fériés et ponts chômés.

Source : MES-DARES, base des conventions, Juin 1999

### Tableau 34

#### Les engagements de réduction du temps de travail dans les conventions d'entreprise

(%)

En conventions	Juin-décembre 1998	Janvier-mars 1999	Avril-mai 1999	Ensemble
Réduction de 10%	88,6	92,0	92,8	91,1
Réductions combinées*	2,3	1,3	2,2	1,8
Réduction de 15% ou plus	9,1	6,7	5,0	7,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

En salariés concernés	Juin-décembre 1998	Janvier-mars 1999	Avril-mai 1999	Ensemble
Réduction de 10%	88,7	94,8	85,6	90,9
Réductions combinées*	8,3	2,4	10,4	6,0
Réduction de 15% ou plus	3,0	2,8	4,0	3,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* modalité combinée : une partie des salariés réduit son temps de travail de 10 % et une autre partie de 15 %.

Source : MES-DARES, base des conventions, Juin 1999

Il faut remarquer que 9 % des accords conduisent, pour tout ou partie des salariés, à des réductions de 15 % et donc, dans nombre de cas, à des durées hebdomadaires inférieures à 35 heures.

Ainsi, le basculement vers les 35 heures ou 1600 heures annuelles est déjà très avancé, 6 mois avant la baisse de la durée légale, pour les entreprises de plus de 20 salariés. De plus la conclusion des 101 accords de branche a conduit et va conduire dans les mois qui viennent à d'autres accords.

### **III – Des solutions pragmatiques aux questions les plus complexes**

La loi du 13 juin 1998 était un appel à la négociation mais aussi un appel à l'innovation. Les négociateurs ont dû en effet innover pour résoudre les questions posées par le passage à 35 heures. Les sujets qui ont pu constituer des points d'achoppement ou de ralentissement des accords ont essentiellement trait à l'organisation du travail. Il a fallu parfois rechercher des solutions en dehors du cadre juridique existant, contribuant ainsi à jeter les bases d'une modernisation « du droit de la durée du travail » qui est l'objet de la seconde loi.

**Cette recherche de solutions sur mesure s'est faite en deux temps : au travers d'abord des négociations de branche dont le rôle a été déterminant pour les petites entreprises ; ensuite, et surtout, par des négociations décentralisées d'entreprise.**

Qu'il s'agisse des cadres, du temps partiel, de l'utilisation des équipements, des salaires et du financement, des solutions se sont progressivement élaborées, chaque négociation influençant les suivantes, aussi bien dans les grandes entreprises que dans les petites.

### **III - 1 La mise en place de solutions réalistes de réduction du temps de travail des cadres**

La question des cadres s'est avérée dès l'automne centrale dans les négociations, du fait de leur nombre (1 800 000) et de son accroissement (+ 50 % depuis 1982) bien sûr, mais aussi à cause de leur rôle structurant et moteur dans tout projet de changement organisationnel.

En 1995, les cadres à temps complet déclarent travailler en moyenne 45h3/4 par semaine dans leur activité principale, contre près de 40h3/4 pour les autres salariés (hors enseignants) à temps complet. Mais cette moyenne recouvre de fortes dispersions: un quart des cadres déclare travailler 50 heures et plus par semaine, alors qu'un autre quart travaille au plus 40 heures.

La différence entre les hommes et les femmes cadres est importante: les premiers travaillent en moyenne 4 heures de plus (46,25 H) que les secondes (43,4 H).

Mais surtout, de grandes disparités existent selon la fonction exercée. Ce sont les cadres de direction qui déclarent travailler le plus longtemps (49h34 dans le privé en moyenne), puis les cadres commerciaux (47h13 en moyenne).

Un cadre sur cinq déclare ne pas avoir de durée du travail habituelle et cette proportion croît avec le niveau des salaires : c'est le cas de 30% de ceux qui gagnent plus de 25 000F par mois contre 12% de ceux qui gagnent 10 000F et moins.

La durée hebdomadaire moyenne des cadres masculins français, la seule pour laquelle une comparaison européenne soit possible, est moins élevée qu'en Grande-Bretagne mais demeure néanmoins parmi les plus hautes et dépasse d'une heure la moyenne de l'Europe.

**Toutes les enquêtes montrent que la grande majorité des cadres aspire à une réduction de ces durées.**

L'enquête réalisée par CSA pour Liaisons Sociales<sup>1</sup> sur « l'état d'esprit des cadres dans l'entreprise » confirme l'hypothèse d'un changement profond des cadres. L'ère du « tout au travail » semble bien close au profit d'une aspiration à une meilleure qualité de vie.

Le renversement des représentations collectives des cadres par rapport aux décennies précédentes est d'importance : 54 % des cadres avouent aujourd'hui que « leur vie professionnelle leur prend trop de temps » et, surtout, 79 % souhaitent à l'avenir « pouvoir davantage consacrer de temps à leur vie privée et familiale », 9 % seulement préférant « consacrer davantage de temps à leur travail pour réussir professionnellement ». La carrière, la réussite sont aujourd'hui reléguées loin derrière l'épanouissement personnel et la vie familiale. Dès lors, il n'est pas surprenant que 73 % des cadres estiment « qu'ils doivent bénéficier des 35 heures au même titre que les autres salariés ».

---

<sup>1</sup> Sondage réalisé les 15 et 16 juillet auprès d'un échantillon national représentatif de 406 cadres.

Les représentations des cadres sur leur place dans la hiérarchie de l'entreprise se sont également considérablement modifiées : 61 % se sentent aujourd'hui « plus proches de l'ensemble des salariés que de la direction de l'entreprise », 24 % ayant une opinion inverse. En conséquence, les cadres se disent aujourd'hui prêts à utiliser les moyens habituels de défense des salariés, ce qu'ils refusaient par le passé.

Mais le problème est complexe. Il dépend de la nature des fonctions exercées et donc du rapport au temps ou des modalités de sa mesure.

Au niveau des branches professionnelles, à partir de l'analyse de la spécificité des fonctions de cadre, des solutions spécifiques ont été négociées et définies combinant plusieurs modalités selon les catégories de cadres : intégration dans le droit commun, définition des forfaits sans ou avec référence horaire (mensuel ou annuel), forfait en jours.

Dans les entreprises, les solutions ont été variables selon les secteurs et les caractéristiques des entreprises mais dans **2 cas sur 3 les principes adoptés ont été les mêmes que ceux régissant la durée du travail des autres catégories** ; leur mise en pratique sera évidemment différente et différenciée ; il faudra du temps pour apprécier comment s'est effectuée la mise en place et dans quelle mesure il a fallu définir des adaptations pour les cadres.

Dans le tiers des cas, en particulier dans les plus grandes entreprises, des modalités spécifiques ont été élaborées par la négociation et consignées dans l'accord d'entreprise. Il s'agit le plus souvent alors de jours de repos supplémentaires sur l'année, avec dans de nombreux cas une volonté d'étalement sur l'année : par exemple une journée tous les 15 jours ou 2 journées par mois.

**Tableau 35**  
**Répartition des modalités de RTT appliquées aux cadres dans les accords conventionnés, lorsqu'ils sont concernés**

	<i>en %</i>	
	En conventions	En salariés
<b>Les cadres ont les mêmes modalités de réduction que les autres salariés</b>	<b>68,7</b>	<b>58,0</b>
<b>Les cadres ont des modalités de réduction différentes des autres salariés</b>	<b>31,3</b>	<b>42,0</b>
<i>dont :</i>		
- Des jours de repos supplémentaires sur l'année	10,9	17,3
- Annualisation du temps de travail et jours de repos sur l'année	2,0	2,9
- Réduction hebdomadaire par journée ou 1/2 journée	1,5	1,8
- Réduction hebdomadaire par journée ou 1/2 journée et jours de repos sur l'année	1,2	1,5
- Autres modalités	15,7	18,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source: MES-DARES: Base des conventions Aubry

NB : Seules les modalités spécifiques prévues par un nombre suffisant de conventions ont été isolées. Plusieurs modalités ne sont visées que dans quelques conventions. Elles ont alors été regroupées sous l'appellation " autres ".

Trois enseignements majeurs découlent de ces négociations :

- Le premier constat est celui d'une **reconnaissance quasi-générale de la non homogénéité de la catégorie des cadres.**

Le cas des cadres dirigeants qui participent aux décisions stratégiques et ont une obligation de résultat et non de moyens a le plus souvent été traité par un renvoi à la notion de forfait tous horaires, admise dans son principe par la jurisprudence ; cependant dans nombre d'accords, ce constat s'est accompagné d'un octroi de journées de repos supplémentaires.

A l'inverse, pour beaucoup de cadres intégrés dans une équipe de travail (58 % des cas), les règles collectives se sont le plus souvent appliquées.

C'est la catégorie intermédiaire, la plus nombreuse, qui a donné lieu aux discussions les plus longues et aux solutions les plus novatrices. Recherchant des solutions cohérentes avec la mission des salariés concernés, les négociateurs ont tenté de bâtir des solutions appropriées.

Dans tous les cas, la négociation a cherché à définir exactement les diverses catégories concernées, le plus souvent en se référant aux coefficients de la convention collective.

- Qu'il s'agisse de la modalité la plus fréquemment rencontrée ou de l'unité de mesure la plus facile à mettre en œuvre, la journée a été plébiscitée. **Ainsi, les négociations ont posé les bases d'une approche nouvelle, celle du décompte en jours, ce nombre de jours s'est situé le plus souvent entre 205 et 217.**

#### **Un exemple d'accord à 211 jours par an pour les cadres :**

Cette démarche en jours est bien illustrée par un accord signé au printemps dans le secteur de la vente par correspondance qui, pour l'encadrement, prévoit 211 journées travaillées dans l'année (soit 10 jours de moins qu'auparavant). Dans le même temps, l'accord prévoit que la durée journalière passera en moyenne à 8 h de présence avec des mécanismes de suivi pour s'assurer de l'efficacité de cette référence : autocontrôle déclaratif, examen mensuel des résultats avec, si nécessaire, révision des objectifs individuels. Cet accord signé par la CFDT, FO, la CGC, la CFTC et l'UGICT marque ainsi une volonté de se prémunir contre tout dérapage significatif et de progresser dans la gestion du temps.

La mise en place de ce nouveau mode de décompte répond à la volonté des négociateurs de réduire le temps de travail de catégories de cadres pour lesquelles le décompte sur une base horaire est peu opérationnel, voire impossible. Le plus souvent, c'est le critère tiré de l'entreprise qui a été utilisé pour déterminer les catégories de cadres auxquelles ce régime s'applique.

Le recours à cette modalité de décompte s'est souvent inscrite dans le cadre de règles de fonctionnement collectives pour fixer et réguler l'amplitude de la journée (code de bonnes pratiques pour les réunions-respect des horaires, préparation, pas de réunion après 17 H-, règles concernant les grands déplacements, déclaration et justification en cas de non respect des heures limites prévues). Par ailleurs, a été prévue l'utilisation du compte épargne temps pour épargner puis utiliser certains jours pour un projet de formation ou un congé sabbatique.

**Tableau 36****Exemples d'entreprise ayant établi par accord un décompte en jours**

Secteur de l'entreprise	Nombre de jours travaillés ou nombre de jours de repos supplémentaires
Construction automobile	Décompte en jours et 8 jours ouvrés de repos supplémentaires en contrepartie
Grande distribution	213 jours de travail dans l'année
Agroalimentaire	209 jours de travail dans l'année
Vente par correspondance	211 jours
Transport aérien	Décompte en jours et 6 jours ouvrés de repos supplémentaires en contrepartie
Ameublement	203 jours de travail dans l'année
Consulting	217 jours
Grande distribution	215 jours de travail dans l'année
Commerce alimentaire	215 jours de travail dans l'année

Source : MES

Par comparaison, les cadres travaillent aujourd'hui en moyenne 233 jours. En effet, un régime de travail fondé sur une semaine de 5 jours, avec 5 semaines de congés payés et la prise de la totalité des jours fériés conduit à 227 jours ce à quoi s'ajoutent les samedis travaillés et non récupérés (de 6 en moyenne).

Les cadres travaillent en effet de temps à autre le samedi. L'enquête conditions de travail de mars 1998 (MES) permet de conclure que ces samedis sont de l'ordre de 6 à 8 en moyenne, en étant d'ailleurs plus élevés pour les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise que pour les ingénieurs et cadres techniques.

**Tableau 37****Nombre moyen de samedis ou dimanches travaillés par an au-delà des cinq autres jours**

	Selon la déclaration brute des salariés	Avec corrections *
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	9	7
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	7	5
Moyenne	8	6

Source : MES

\* Cette correction conduit, pour les cadres qui déclarent travailler sur une base de 5 jours, à ne retenir que les jours qualifiés d'occasionnels, les autres étant supposés récupérés

NB : les estimations sont probablement une fourchette basse car il n'est pas sûr qu'un salarié auquel il arrive de travailler une partie du samedi ou du dimanche pour finir un travail urgent, le déclare dans l'enquête.

Ainsi, en moyenne, le nombre de jours annuels effectués par les cadres s'établit à **233 jours**, bien sûr en supposant que ceux-ci prennent l'ensemble de leurs congés ce qui n'est pas forcément vrai. **C'est par rapport à cette situation de départ que le nombre de jours fixés dans les accords (entre 205 et 217) ou le maximum fixé par le projet de loi (217) doivent être appréciés.**

▪ Reconnaissant la difficulté ou même l'impossibilité de systèmes de contrôle et de décompte (hormis le décompte journalier), **les négociations ont été amenées à poser souvent la question de l'effectivité de la réduction et de la maîtrise des durées journalières.**

En fait, les longues journées ne relèvent pas d'un écart à des règles qu'il s'agirait de mieux définir ou de mieux respecter. Elles découlent en réalité de l'importance de la charge de travail, d'un manque de moyens ou d'organisation, d'un excès de procédure ou de sollicitations que la concurrence professionnelle et le sens des responsabilités des cadres leur imposent d'affronter positivement. Or, si les accords affichent de bonnes intentions en cherchant à allier réduction du temps de travail, qualité de vie des salariés, gains de productivité, ils ne peuvent régler les questions qui doivent faire l'objet de changements organisationnels différenciés suivant les métiers.

C'est donc à une réévaluation systématique de la charge de travail des cadres que conduisent logiquement les réorganisations. En redéfinissant les objectifs, en précisant la nature des embauches nécessaires, ces changements modifient en effet avec le temps les charges de travail. Un suivi et une évaluation de l'impact à terme de la réduction du temps de travail seront donc nécessaires.

## III – 2 Du temps partiel au temps choisi intégré dans le collectif

Les salariés aujourd'hui à temps partiel, c'est-à-dire avec une durée hebdomadaire inférieure aux 4/5 de la durée légale, dont le nombre a doublé depuis 1982, représentent 18 % de l'ensemble des salariés. Parmi les accords de réduction du temps de travail, la proportion de ceux qui traitent spécifiquement du temps partiel varie de 11 % (agriculture ou construction) à 20 % (industrie agro-alimentaire, activités financières ou immobilières, services).

**Tableau 38**  
**Le temps partiel dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999**  
**par secteur d'activité**

Secteur (en NAF 16)	(en %)
<b>Agriculture</b>	<b>11,1</b>
<b>Industrie dont:</b>	<b>16,2</b>
Industrie agroalimentaire	20,3
Industrie des biens de consommation	18,1
Industrie automobile	15,4
Industrie des biens d'équipement	12,3
Industrie des biens intermédiaires	14,9
Industries énergétiques	10,7
<b>Construction</b>	<b>11,2</b>
<b>Services dont:</b>	<b>17,3</b>
Commerce	14,6
Transports	18,4
Activités financières	19,8
Activités immobilières	19,7
Services aux entreprises	17,8
Services aux particuliers	20,8
Education, santé, action sociale	18,2
<b>Tous secteurs</b>	<b>16,6</b>

Source : MES-DARES, base des accords d'entreprise

Lecture : 17,3 % des accords de RTT signés dans les services traitent du temps partiel.

Pour les entreprises utilisant le temps partiel, la **réduction du temps de travail a concerné les salariés à temps partiel** et ceci de plusieurs manières :

- **la définition de garanties nouvelles pour les salariés.** Il peut s'agir de dispositions sur les heures complémentaires, sur la limitation des coupures (comme la loi du 13 juin 1998 y invitait), de règles encadrant la modulation des horaires pour le temps partiel (tourisme, distribution...) ou de fixation de minima horaires : des accords de branche (tourisme, alimentaire, ...) ou d'entreprise (parcs de loisirs, distribution...) ont ainsi défini des durées du travail hebdomadaires ou annuelles, planchers.

Ainsi le temps partiel qui, en général, ne faisait l'objet que d'un arrangement individualisé entre l'employeur et le salarié dans le cadre du contrat de travail, est devenu objet de négociations collectives. Des règles du jeu et des repères définis collectivement encadrent désormais de plus en plus cette forme de travail.

**- Le passage à 35 heures a pu être l'occasion d'introduire un choix entre, l'ancien horaire, le nouvel horaire du temps plein à 35 heures, ou un horaire réduit.**

Pour les chefs d'entreprise interrogés en juillet 1999 dans la majorité des cas, les salariés à temps partiel ont eu ainsi la possibilité d'augmenter leur temps de travail.

**Tableau 39**  
**Possibilité d'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel**

*Question :*

*Avec la mise en place de la réduction du temps de travail, y-a-t-il dans votre entreprise, la possibilité pour les salariés à temps partiel, et à condition que leur qualification le leur permette, d'augmenter leur temps de travail ?*

(en % des réponses exprimées)

	Ensemble
Oui	48
Non	34
Ne se prononcent pas	18
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

*Source : MES, Enquête IFOP auprès des chefs d'entreprises, Juillet 1999*

Le plus souvent, **les évolutions se font en deux temps.**

D'abord, **une évolution commune** à tous les salariés à temps partiel : soit maintien de l'horaire dans 33,7 % des cas ; soit réduction de 5 % ou plus, dans 51 % des cas.

Lors de ces évolutions collectives, le traitement des rémunérations des temps partiel dépend des modalités mises en œuvre par l'accord d'entreprise : lorsque la compensation salariale est effectuée sous forme d'augmentation du taux horaire, les salariés à temps partiel, y compris ceux qui ne réduisent pas leur temps de travail, bénéficient d'une augmentation de salaire : c'est en particulier le cas des entreprises de propriété pour lesquelles l'accord de branche prévoit une augmentation progressive des minima hiérarchiques.

Ensuite, et l'option reste ouverte de façon permanente, **une remontée au nouvel horaire collectif à temps plein au choix de chaque personne.** Il est encore trop tôt pour mesurer l'importance de cette option mais le fait même qu'elle existe manifeste une claire avancée et atteste que le temps choisi remplace progressivement le temps partiel.

### Un exemple de temps choisi

Un protocole d'accord dans le secteur de la vente à distance illustre bien la demande de temps choisi. Cet accord, en effet, applique la même règle -réduction du temps de travail de 10 % avec maintien du salaire- pour tous, temps pleins et temps partiels, mais, simultanément, permet à chacun de choisir en permanence entre 7 horaires :

- l'horaire collectif en temps de travail effectif

1 522 heures annuelles (ou 1 478 heures pour un service particulier avec horaires décalés)

- 6 horaires à temps partiel ou réduits proposés

806 heures (18 h hebdomadaires)

1 008 heures (22,50 h hebdomadaires)

1 210 heures (27 h hebdomadaires)

1 290 heures (28,80 h hebdomadaires)

1 330 heures (29,70 h hebdomadaires)

1 411 heures (31,50 h hebdomadaires)

Par ailleurs, des contrats à 12 h hebdomadaires sont proposés aux étudiants et des contrats à 17,5 h existent pour les préretraites progressives.

Il y a donc un large éventail du choix d'un horaire à l'autre bien entendu en respectant les besoins de chaque département de l'entreprise.

En outre, ces temps partiels sont dans certains cas bâtis en respectant le repos pendant une partie de la semaine (par exemple le mercredi).

Cette avancée dans la promotion du retour à temps plein prend des formes diversifiées :

- la reprise de la garantie générale, inscrite dans le code du travail, de priorité pour le retour à temps plein, qui se retrouve dans de nombreux accords d'entreprise,
- des formules plus concrètes de fonction: l'accord d'une entreprise moyenne précise par exemple cette possibilité en indiquant que si ce retour à temps plein ne s'effectue pas sur des postes équivalents, le salarié pourra bénéficier d'une formation adéquate,
- l'utilisation des dispositions inscrites dans les textes d'application de la loi du 13 juin 1998 : la circulaire prévoit en effet la possibilité de compter comme embauche l'augmentation des horaires des salariés à temps partiel, dès lors qu'il s'agit d'une partie minoritaire des créations d'emploi auxquelles l'entreprise s'engage.

### III – 3 Un souci de la formation, à l'occasion de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail a été et est aussi parfois l'occasion d'un développement de la formation. De plus en plus d'accords d'entreprise prévoient des dispositions concernant la formation et, en particulier, tous les accords récents de grands groupes prévoient une nouvelle organisation de la formation en fonction de la réduction du temps de travail.

Le quart des accords signés à ce jour établit en effet un lien entre réduction du temps de travail et formation. Ces accords prévoient donc des actions de formations nouvelles, ou encore de nouvelles organisations du temps de travail mises en place lors de la réduction du temps de travail. Ainsi, une importante coopérative laitière prévoit à la fois un doublement de son effort de formation et l'organisation de la formation hors temps de travail, dans le cadre d'un passage à 32 heures. Ainsi, une entreprise agro-alimentaire de 150 salariés a, dans le cadre du passage à 35 heures, mis en œuvre un programme lourd de développement des compétences pour permettre à 50 salariés faiblement qualifiés de passer en 2 ans un CAP pour pouvoir utiliser les nouvelles machines.

#### Quelques exemples :

##### **Bureau d'étude technique et de conception mécanique (15 personnes)**

##### Problématique :

- Développer le savoir-faire de l'entreprise et celui des salariés (anciens et nouveaux)
- Assurer la réactivité de l'organisation avec des cycles d'activité fluctuant
- Toute heure réduite entraîne une baisse du chiffre d'affaire
- 18 mois à 2 ans avant d'être opérationnel

##### Solutions :

- Embaucher de nouvelles compétences, et assurer le transfert de compétences entre anciens et nouveaux
- Mettre en place un programme lourd de formation
- Assurer une réduction progressive de l'horaire de travail pour que les anciens puissent accompagner les nouveaux (37 heures en juin 2000 et 35 heures en 2001)
- Octroyer 22 jours supplémentaires de récupération à prendre suivant planning et besoin en ressources humaines
- Co-formation : 5 Jours sur les 22 sont destinés à la formation des individus au titre du développement de l'employabilité.

**Entreprise agro-alimentaire (150 salariés) spécialisée dans la transformation de fruits**  
Secteur ultra concurrentiel

Problématique :

- Améliorer l'organisation, être réactif, innover et amortir les investissements.
- Nécessité d'une nouvelle organisation du travail et automatisation importante des moyens de production.

Le passage au 35 h implique (début novembre 1997) :

- Programme lourd de développement des compétences : 50 salariés faiblement qualifiés ont passé un CAP en 2 ans afin de pouvoir utiliser les nouvelles machines.
- Mise à plat de l'organisation du travail et fonctionnement en équipe projet.
- Mise à plat des systèmes de rémunération et accord d'intéressement : développement des objectifs individuels et collectifs.

**Entreprise de fabrication et d'entretien de matériels coupants (30 salariés)**

Problématique :

- Faire face à l'évolution du métier et des technologies (introduction du numérique)
- Augmenter la durée d'utilisation des équipements et la réactivité des prestations d'entretien.

Solutions :

- Mise à plat des systèmes de rémunération et de prévoyance.
- Programme de formation visant à faire évoluer les compétences vers l'utilisation du numérique.

*Quelques exemples tirés du rapport du CJD « Les 35 heures à la carte » suite à l'expérimentation réalisée dans 500 entreprises.*

La moitié des entreprises qui prévoient des dispositions en matière de formation ouvrent la possibilité de nouvelles formes de formation hors temps de travail effectif.

La plupart ne s'appuient pas sur le dispositif existant -l'accord interprofessionnel de 1991- mais s'inspirent de l'esprit de cet accord sans pour autant faire référence à des formations qualifiantes conduisant à des diplômes en visant plutôt des parcours personnalisés de progression des compétences.

Dans la plupart des cas, il s'agit d'une **distinction entre les formations d'adaptation demandées par l'entreprise et d'autres formations de développement personnel et professionnel à l'initiative du salarié** :

- soit pour des motivations d'évolution professionnelle (dans l'entreprise ou hors de l'entreprise),
- soit pour des motivations d'intérêt personnel.

Les accords soulignent donc la responsabilité propre du salarié pour ce qui concerne le développement de ses compétences. L'accès à ces formations repose le plus souvent, mais pas systématiquement, sur le volontariat des salariés, l'entreprise conservant toujours à sa charge le financement des coûts pédagogiques. Quelques accords de grandes entreprises vont plus loin en ouvrant un nouveau droit individuel à la formation.

Ils se situent alors dans une perspective de co-responsabilité et de gestion prévisionnelle des compétences : ainsi, les signataires de l'un de ces accords insistent-ils sur la nécessité « d'une démarche conjointe du personnel acteur et responsable de son propre développement et de l'entreprise qui se veut apprenante ».

Ces accords prévoient que des jours de formation pourront être réalisés hors temps de travail, mais, en contrepartie, les entreprises s'engagent et font de la formation un droit individuel pour chaque salarié, droit exprimé en « jours de formation ». Par rapport à une situation de fait dans laquelle de trop nombreux salariés, en particulier des salariés peu qualifiés, restent à l'écart de la formation, on mesure le progrès réalisé.

Ce sont donc des notions comme « le compte personnel formation » ou « le compte épargne formation » qui sont au cœur de ces dispositifs qui articulent très fortement, réduction du temps de travail et organisation du temps de la formation.

Enfin, la majorité des accords qui mettent en place un compte épargne temps prévoit que ce dernier puisse être utilisé pour des « congés-formation ».

Comme pour les autres utilisations du compte épargne temps, ceci se fait sur la base du volontariat, à l'initiative du salarié. On peut également observer que cette utilisation du compte épargne temps pour des actions de formation permet un fonctionnement pluri-annuel, intéressant pour l'organisation de formations de longue durée.

Ainsi, l'idée selon laquelle la réduction du temps de travail est une opportunité pour engager dans les entreprises et les branches professionnelles une réflexion sur les compétences et sur la formation se trouve vérifiée. Les signataires des accords comportant à la fois des clauses sur le temps de travail, l'emploi et la formation ont une double perspective :

- éviter que la réduction du temps de travail n'aboutisse à une diminution du temps de formation : il est souhaitable de ce point de vue que d'autres entreprises s'engagent dans une réflexion sur le lien entre réduction du temps de travail et formation,
- engager une réflexion nouvelle sur la formation, plus exactement sur les différents types de formation car il serait erroné de parler de la formation au singulier.

Dans certains accords, il s'agit de l'ouverture d'un nouveau chantier de négociations qualitatives à venir, portant en particulier sur les différents types de formation et sur les évolutions de carrières des salariés.

### III – 4 Le suivi des conditions de travail

Pour les trois quarts des personnes interviewées et selon l'enquête Louis Harris (76 %), la nouvelle répartition du temps de travail n'a pas occasionné de difficultés particulières dans les relations avec les collègues, les supérieurs, les clients ou la famille. De même, les deux tiers (62 %) n'ont pas l'impression que les changements entraînés par la RTT soient importants. Seuls les cadres mettent en avant plus de difficultés relationnelles : 23 % d'entre eux ont désormais des difficultés avec leurs collègues (contre 10 % toutes catégories confondues), 14 % avec leurs clients (contre 6 %), et 11 % avec leurs supérieurs (contre 7 %).

Du côté des avantages professionnels de la RTT, 34 % des salariés déclarent qu'elle les a conduits à élargir leur domaine de compétences. Ce sont plutôt ceux qui ont le sentiment d'avoir connu des changements importants dans l'organisation de leur travail. Enfin, un tiers (34 %) d'entre eux également considèrent être devenus plus autonomes grâce à elle, et c'est plus vrai pour les ouvriers (42 %), que pour les professions intermédiaires (29%) et les cadres (18 %).

**Invités à dresser un bilan global de leurs conditions de travail, 79 % des salariés considèrent que leurs conditions de travail sont restées identiques ou se sont améliorées.**

Plus précisément, parmi les salariés déclarant que leurs conditions de travail se sont améliorées, près de la moitié (8 %) citent (plusieurs réponses possibles) comme raison le fait d'avoir davantage de temps de repos et donc moins de fatigue. Viennent ensuite une meilleure répartition des tâches (5 %), une amélioration de la qualité du travail, une meilleure productivité et plus d'efficacité, et moins de stress.

En revanche, les salariés qui estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées évoquent comme première raison (plusieurs réponses possibles) l'intensification des rythmes de travail (pour 13 %) puis la baisse de la qualité du travail (4 %), l'augmentation du stress, de la pression et de la fatigue (4 %), l'absence d'embauches voire baisse des effectifs (3 %), et la dégradation des rapports humains (3 %).

L'intensification des charges de travail n'intervient en fait que quand les réorganisations et la redéfinition des charges de travail ont été insuffisantes. A l'inverse, la valorisation des compétences, une plus grande qualification apparaissent clés pour beaucoup de salariés.

La réduction du temps de travail est ainsi porteuse tout à la fois de risques et d'opportunités, et beaucoup dépend, pour le bilan global qui peut en être tiré par les salariés concernés, de l'attention portée par les acteurs de l'entreprise à l'évolution des contenus, des conditions et de la charge de travail, et donc des effets sur l'emploi, lorsqu'ils préparent puis mettent en œuvre les 35 heures.

La qualité du temps sera pour les salariés d'autant meilleure que l'organisation leur laissera plus de souplesse dans l'organisation de leur propre temps (remplacements en cas de pause ou d'absence, possibilités informelles d'entraide, « micro-régulations » dans le travail).

Dans la région de Bretagne, la convention conclue le 7 décembre 1998 entre l'Etat et l'antenne régionale de l'ANACT, pour définir les modalités de mise en œuvre de l'appui conseil, précise explicitement « qu'au-delà de ses compétences générales d'expertise en matière d'organisation du travail, l'antenne régionale de l'ANACT veillera à la prise en compte de la question des effets potentiels sur la santé au travail des projets de réorganisation induite par la mise en œuvre des accords de réduction du temps de travail négocié ». Le dispositif de soutien à des actions spécifiques mis en place par cette convention vise à renforcer le soutien aux entreprises qui s'engagent, dans le cadre de la réduction du temps de travail, dans une démarche de réorganisation intégrant la question de l'amélioration des conditions de travail.

La mise en œuvre de ce dispositif spécifique a donné lieu à la conclusion d'une convention avec la confédération des coopératives de l'ouest de la France, impliquant les entreprises coopératives et privée de l'agroalimentaire. 26 entreprises ont fait part de leur accord pour participer à ce dispositif. Des actions ont été engagées dans 10 d'entre elles. Ces actions ont d'ores et déjà permis de mettre l'accent sur la nécessité d'une approche ergonomique des poste opérateurs visant à réduire leur pénibilité.

Pour toutes ces raisons, **le suivi et la régulation des nouvelles organisations sont donc essentielles** : état des lieux approfondi et partagé après un an ou un an et demi d'application, recueil des avis, facultés d'ajustement en cours de route, association des acteurs de la santé au travail (médecins du travail, CHSCT).

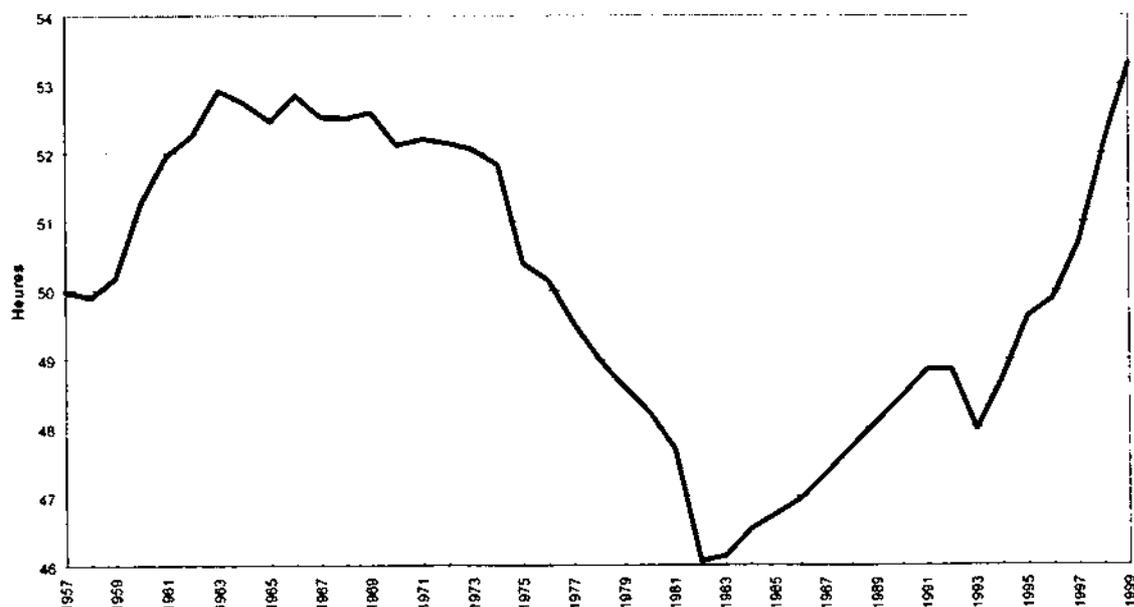
### III – 5 Le maintien, voire l'accroissement de la durée d'utilisation des équipements et des plages d'ouverture au public

La durée d'utilisation des équipements a depuis longtemps été identifiée par les macro-économistes comme une variable clé qu'il fallait maîtriser pour que la réduction de la durée du travail soit génératrice d'emplois.

Une enquête réalisée fin 1998 par la Banque de France auprès d'entreprises industrielles illustre les évolutions auxquelles ces entreprises ont procédé sur les 12 derniers mois, et auxquelles elles envisageaient de procéder sur les 12 prochains mois, concernant la durée du travail et la durée d'utilisation des équipements productifs. Les réponses fournies indiquaient qu'en 1998, la durée d'utilisation des équipements industriels se serait allongée en moyenne d'environ 3 %. Pour les 12 prochains mois, les entreprises envisageaient d'allonger de 1,6 % la durée d'utilisation de leurs équipements productifs. Cet allongement serait dans le prolongement de celui des années antérieures, et porterait la durée d'utilisation des équipements à un niveau jamais atteint antérieurement (cf. graphique ci-après).

#### Graphique 9

Durée d'utilisation hebdomadaire moyenne des équipements dans l'Industrie



Source : calculs à partir de l'enquête de la Banque de France, Observatoire des entreprises.

L'analyse des accords confirme ce point puisque **le maintien et surtout l'allongement des capacités de production est associé à la réduction du temps de travail**. Ainsi, 36,5 % des salariés de l'industrie concernés par des accords 35 heures sont employés par des entreprises allongeant simultanément la durée d'utilisation de leurs équipements productifs à l'occasion du passage à 35 heures. La même évolution s'observe dans le tertiaire pour l'amplitude d'ouverture au public.

**Tableau 40**  
**Augmentation de l'amplitude d'ouverture et allongement de la durée d'utilisation des équipements associés au passage à 35 heures**

*Analyse des 2 373 premières conventions signées dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 (en % des salariés concernés)*

<u>Augmentation de l'amplitude d'ouverture</u>	<u>36,5</u>
<u>Allongement de la durée d'utilisation des équipements</u>	<u>36,4</u>

*Source : MES - DARES, base des conventions Aubry, Juin 1999*

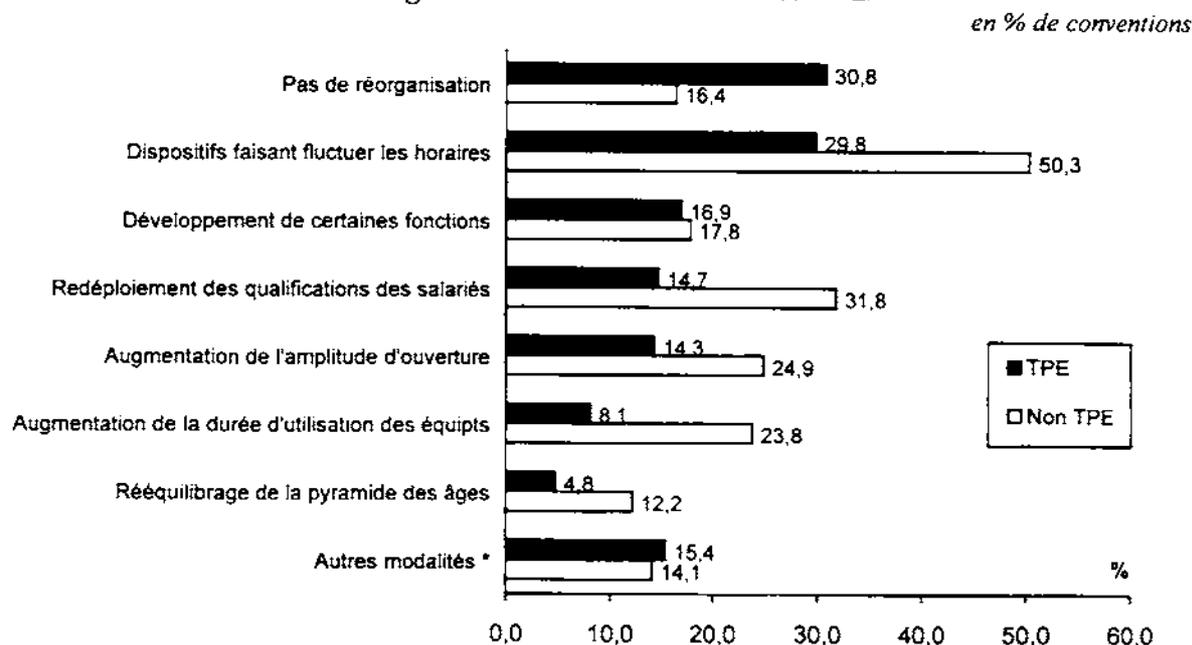
Ces deux taux, qui se sont d'ailleurs élevés au fur et à mesure du développement des négociations, illustrent bien comment le souci de la production ou du service a été présent dans les négociations et partagé par tous, et pourquoi les accords se sont traduits par des succès économiques.

### III - 6 Des modalités de négociation et d'organisation adaptées aux toutes petites entreprises

Les très petites entreprises, celles dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, représentent 39 % des signataires de convention, regroupant 2,6 % des effectifs concernés et correspondant à 7,1 % des engagements concernant l'emploi. Cependant, au regard des 996 000 entreprises existantes, ces 2 700 entreprises signataires sont évidemment très minoritaires ; elles sont pour l'essentiel regroupées dans le tertiaire et la construction, les industries étant sous-représentées. Les petites entreprises optent plus souvent que les grandes pour une réduction forte de 15 % (12 % d'entre elles contre 4 % pour les plus grandes). La modalité la plus fréquemment rencontrée est la réduction hebdomadaire par journée ou demi-journée. L'annualisation se rencontre dans le tiers des cas.

Optant pour des formes simples de réduction, largement fondées sur la journée, les TPE ont ainsi trouvé leurs propres rythmes de travail. C'est dans la dynamique de développement que beaucoup d'entre elles ont trouvé des solutions. La croissance soutenue, dont elles bénéficient en premier lieu, a constitué un contexte favorable. En outre, elles ont mis à profit la réduction du temps de travail pour développer certaines fonctions ou créer des compétences nouvelles. Il convient à ce titre de souligner que si il y a globalement moins de réorganisations que dans les plus grandes entreprises, le développement de fonctions nouvelles y est aussi important.

**Graphique 10**  
**La réorganisation du travail dans les TPE**



*NB : Des modalités de réorganisation du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.*

*\* développement de la formation, réalisation d'investissements (notamment informatiques), redistribution des tâches ou des portefeuilles de clients, etc.*

*Source : MES-DARES, base des conventions Aubry, Juin 1999*

L'influence de cette dynamique de développement se retrouve bien évidemment dans l'effet emploi qui est plus fort qu'ailleurs. Dans plus de la moitié des cas (55 %), l'accord se traduit en effet par l'embauche d'une personne à temps plein, dans 10 % des cas par l'embauche de deux salariés ou plus et dans 11 % des cas par l'embauche d'un salarié à temps partiel. Il est manifeste que les réticences à recourir au temps partiel, conjuguées aux difficultés de recrutement pour ce monde du travail, rendent plus difficile l'ajustement pour les entreprises dont le développement est plus lent. Certaines expériences, encore limitées mais intéressantes, de groupements d'employeurs sont de ce point de vue à signaler.

L'implication des très petites entreprises dans le processus de réduction du temps de travail a été rendu possible grâce à la conclusion des accords de branche et au système du mandatement.

**Tableau 41**  
**Les accords ayant donné lieu à un conventionnement dans les TPE**

	en % d'accords		
	Très petites entreprises	Autres entreprises	Ensemble
Application directe d'un accord de branche	19,4	2,1	8,8
Salarié mandaté	72,0	49,5	58,3
Délégué syndical	2,6	45,6	28,9
Non renseigné	6,0	2,8	4,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES, base des conventions Aubry, Juin 1999

Les enquêtes de terrain disponibles sur les processus de négociation de la réduction du temps de travail dans les petites entreprises (cf. annexe n° 10 et document de référence n° 1) démentent les doutes que l'on pouvait nourrir a priori sur la réalité et l'effectivité de la négociation dans des structures le plus souvent dépourvues de représentants du personnel et de délégués syndicaux. Il en ressort en effet que la négociation d'une réduction collective du temps de travail comporte trop d'enjeux essentiels pour l'entreprise et ses salariés (aménagement des rythmes de travail, réorganisations, développement des activités et des marchés, embauches...) pour qu'elle puisse sans dommage faire l'objet d'une conception et d'une mise en oeuvre unilatérales par l'employeur. **Il y a donc toujours négociation, et pour une durée relativement longue, même si l'initiative de la RTT vient dans la plupart des cas du chef d'entreprise, dont les options et les engagements personnels prennent d'autant plus d'importance.** Mais cette négociation est informelle, au moins à ses débuts : elle prend la forme de la présentation puis de la discussion d'un projet, de sa mise au point progressive par échange des points de vue, et passe par de fréquentes consultations du personnel que le faible effectif rend faciles. Lorsqu'il existe des délégués du personnel, ce sont eux qui sont impliqués. Quand il sont absents, comme c'est le cas le plus fréquent, le dialogue s'instaure souvent avec un ou quelques salariés que leurs fonctions, leur expérience ou leur implication personnelle désignent de fait comme des interlocuteurs légitimes. La mise au point des modalités de la RTT conduit ce faisant les acteurs de la TPE à formaliser des pratiques, des règles et des modes d'organisation qui étaient restés jusqu'alors implicites.

C'est pourquoi lorsque le processus de décision est arrivé à maturation, la nécessité de recourir au mandatement par une organisation syndicale représentative est souvent ressentie par ces mêmes acteurs comme une formalisation, même s'ils conviennent a posteriori qu'elle a souvent permis d'améliorer le texte initial. **L'instauration du mandatement a d'abord pour effet d'explicitier les enjeux sociaux qui, faute d'être clairement identifiés, ne faisaient pas auparavant l'objet d'un traitement explicite.** Le mandaté est perçu comme « le porte-parole des salariés », et cela conduit souvent à un renforcement des représentants élus.

Ainsi, la conclusion d'un accord de réduction du temps de travail n'est pas sans effets : elle conduit à expliciter d'importants enjeux qui restaient jusque là implicites, et inscrit le dialogue social dans le processus plus large de la négociation collective.

Les accords de branche se sont révélés particulièrement utilisés pour ces toutes petites entreprises. Au-delà des accords conclus, ils sont en train de se multiplier tant pour les professions libérales que pour l'artisanat pour lequel une convention d'appui-conseil a été conclue entre l'UPA et le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

### III - 7 Le maintien des salaires et la modération salariale

Contrairement aux craintes exprimées par certains, les négociations sur les 35 heures n'ont pas pesé sur les évolutions salariales<sup>2</sup> : le pouvoir d'achat du salaire net par tête a progressé de près de 3% en 1998, il faut remonter plus de 20 ans en arrière pour retrouver une progression aussi rapide.

Le transfert intégral, dès janvier 1998, des cotisations salariales maladie sur la CSG a fortement contribué à ces gains de pouvoir d'achat (effet sur les salaires net de 1,1 % en glissement annuel 1998). Au-delà, le cercle vertueux de créations d'emploi - confiance - consommation - croissance dans lequel la France a été placée, permet aux entreprises de dégager des marges de manœuvre favorables à la progression des salaires.

Une fois engagées, les négociations de la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique identique de compensation de la rémunération, qu'elles conduisent ou non au bénéfice de l'aide financière : la rémunération mensuelle est maintenue et ce maintien s'accompagne d'un gel ou d'une modération salariale ultérieure. Les modalités de compensation sont également similaires : les accords choisissent plus souvent la hausse du salaire horaire que l'attribution d'une prime spécifique.

**Dans 87,7 % des accords aidés, les salariés bénéficient ainsi d'une compensation salariale intégrale (tableau 43). Celle-ci est le plus souvent suivie d'une modération salariale dont la durée est le plus souvent de deux années.**

**Tableau 42**  
**Impact sur les rémunérations prévu dans les accords conventionnés**

*En % de salariés concernés*

Evolution prévue des salaires ⇒	Modération salariale	Rien de prévu	Total
Compensation immédiate ↓			
Compensation intégrale pour tous	70	17,7	87,7
Compensation intégrale pour certains et partielle pour d'autres	3,9	0,6	4,5
Compensation partielle pour toutes les catégories	3,5	4,1	7,6
Pas de compensation	0,2	0,0	0,2
Total	77,6	22,4	100,0

Source : MES-DARES, base des conventions Aubry, Juin 1999

<sup>2</sup> Les études économétriques montrent que l'évolution des salaires au cours des derniers mois est entièrement conforme à celle de ses déterminants fondamentaux (prix, SMIC, chômage...), ce qui permet d'écarter l'hypothèse d'un effet négatif des négociations 35 heures sur la progression des salaires.

Dans les accords d'entreprise conventionnés, le cas le plus fréquent est la compensation par la hausse du salaire horaire. Pour six salariés sur dix, la compensation se fait sous cette forme. C'est notamment la modalité privilégiée des accords qui prévoient une compensation intégrale pour tous les salariés. Toutefois, la mise en place d'une prime spécifique est le premier moyen utilisé dans les accords qui ne prévoient qu'une compensation partielle de la rémunération, que ce soit pour une partie ou pour la totalité des salariés concernés (tableau 44).

**Tableau 43**  
**Les modalités de compensation des rémunérations prévues dans les accords conventionnés**  
*en % de salariés concernés*

Modalités de	Maintien de la rémunération			
	Intégral pour tous	Intégral pour certains	Partiel pour tous	Ensemble
Maintien des rémunérations				
Hausse du salaire horaire	61,8	44,6	42,8	59,6
Création d'une prime ou d'une indemnité spécifique	30,9	65,3	52,2	34,0
Hausse de primes ou d'indemnités existantes	3,8	15,4	5,9	4,5
Baisse de primes ou d'indemnités existantes	0,9	6,9	11,2	1,9
Autre forme de compensation	14,0	29,1	23,6	15,4
Non renseigné	2,0	0,0	0,6	1,8

B : La somme des modalités est supérieure à 100 % car plusieurs modalités peuvent être utilisées simultanément.

source : MES-DARES, base des conventions, Juin 1999

Enfin, 15 % des accords conventionnés prévoient des modalités autres que la variation du salaire horaire ou des primes comme moyen partiel ou total de compensation de la baisse de la rémunération. Ces moyens originaux sont très variés : certains prévoient des variations sur les tickets restaurants. D'autres garantissent l'enveloppe attribuée aux augmentations individuelles. Certains augmentent la contribution de l'entreprise à la mutuelle, aux retraites,... Enfin, quelques uns prévoient la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Dans certains cas, la compensation peut également s'accompagner d'une réduction ou d'une baisse de certains avantages, comme par exemple la contribution de l'entreprise aux oeuvres sociales.

Certains accords d'entreprise intègrent la mise en place ou la modification de l'intéressement dans les négociations sur la réduction du temps de travail. C'est le cas de 7 % des accords conventionnés, qui regroupent 13 % des salariés concernés

A l'intérieur des entreprises signataires, les différenciations du niveau de la compensation et/ou de la modération ultérieure paraissent se baser essentiellement sur le niveau des rémunérations. Les cadres voient ainsi leurs rémunérations plus souvent réduites lors de la réduction du temps de travail, tout en étant les moins nombreux à déclarer en éprouver des difficultés.

S'agissant des nouveaux embauchés dans les accords d'entreprise conventionnés, l'égalité de traitement est la règle générale : seuls 8 % prévoient que les embauchés ne bénéficieront pas de la même rémunération que les salariés déjà en poste, à qualification, poste et ancienneté équivalents. Par ailleurs, certains accords prévoient une application progressive de la compensation salariale aux nouveaux embauchés.

**Tableau 44**

**La rémunération prévue des nouveaux embauchés dans les accords conventionnés**  
(en %)

Parvenus à qualification, poste et ancienneté équivalents ...	En accords	En embauches prévues
Les embauchés bénéficieront de la <u>même rémunération</u> que les salariés déjà en poste	80,0	80,6
Les embauchés <u>ne bénéficieront pas</u> de la même rémunération que les salariés déjà en poste	7,7	9,8
Donnée non renseignée	12,4	9,6
Total	100,0	100,0

Source : MES-DARES, base des conventions, Juin 1999

Enfin, les salariés à temps partiel, qui dans un cas sur trois restent au même horaire après la réduction, peuvent voir leur salaire augmenter ou au contraire rester identique. En revanche, lorsqu'ils diminuent leur temps de travail comme les autres salariés, ce qui est le cas le plus fréquent, la compensation suit les mêmes règles que pour ces derniers.

**La modération salariale, quand elle existe, est de l'ordre de 2 à 2,5 %.**

Une analyse ex-post, réalisée à partir de l'enquête ACEMO, montre que la modération salariale effectivement réalisée a été de l'ordre de 1,6 % pour les accords Robien (1,2 % pour les offensifs, 2 % pour 4 défensifs) dans un contexte salarial moins dynamique qu'aujourd'hui. Dans ce contexte moins favorable au pouvoir d'achat, cette modération de 1,6 % a correspondu à un effet plus important des salariés, correspondant plus souvent à des gels. Le recul n'est pas encore suffisant pour pouvoir réaliser la même analyse pour les accords signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Cette modération salariale est acceptée par les salariés puisque 37 % d'entre eux estiment avoir plus gagné que perdu et 32 % avoir plus perdu que gagné (enquête IPSOS). **Parmi les salariés ayant connu une baisse, un gel et une modération, seul un salarié sur six (16 %) préférerait revenir à l'ancien système, avec l'ancienne rémunération, mais ce regret n'est réellement significatif qu'en cas de baisse de salaire.**

**Tableau 45**  
**Les préférences des salariés, selon les conséquences de la RTT sur leur rémunération**

	Salariés ayant connu une baisse de leur rémunération	Salariés ayant connu un gel ou une augmen- tation plus faible de leur rémunération	Ensemble
<b>Aujourd'hui, tout compte fait, préféreriez vous ...</b>			
Rester dans le système actuel de la réduction du temps de travail	66	86	78
Revenir à l'ancien système avec l'ancienne durée et l'ancienne rémunération	28	8	16
Ne se prononce pas	6	6	6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*en %*

**NB :** question posée uniquement aux salariés qui ont eu une baisse, un gel ou une modération de leur rémunération (81 % du total).

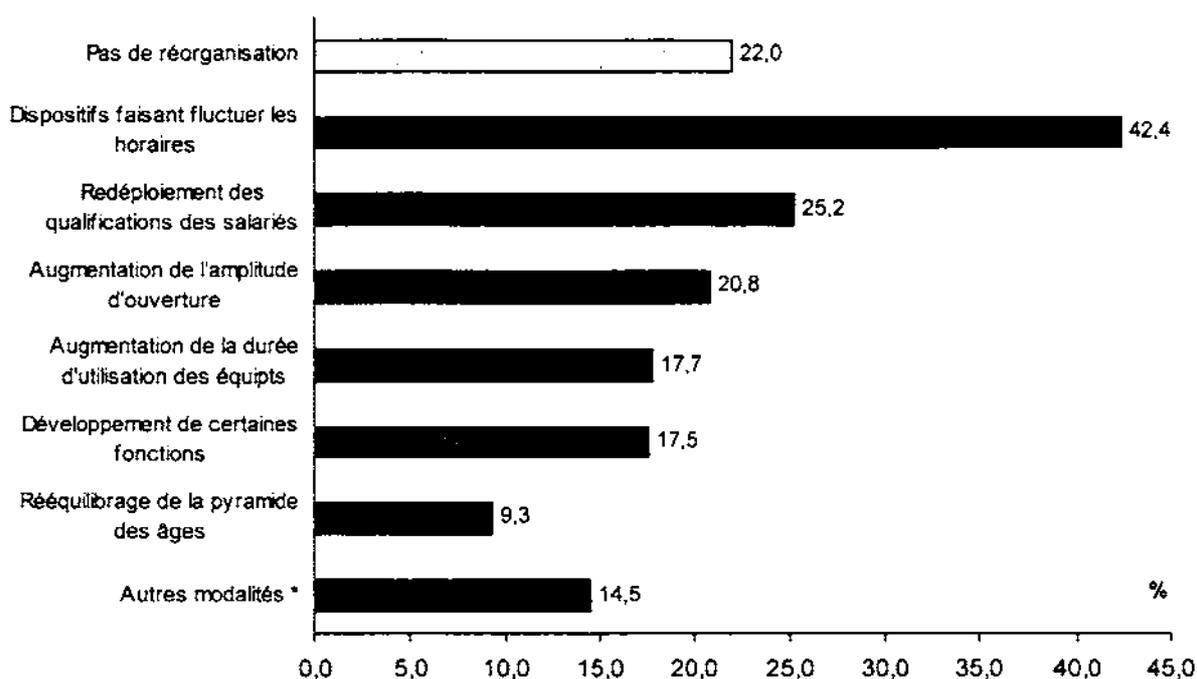
*Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, Juillet 1999*

### III - 8 Un financement équilibré pour l'entreprise

Pour l'entreprise, outre la modération salariale déjà mentionnée, les réorganisations se sont traduites par des gains significatifs : fluctuation des horaires en fonction de la demande, conduisant à une limitation des stocks et de leur coût financier (42 %), redéploiement de qualifications (25 %) augmentation des amplitudes d'ouverture (21 %), développement des fonctions nouvelles (17,5 %), accroissement de la durée d'utilisation des équipements permettant de réduire les coûts fixes (18 %), rééquilibrage de la pyramide des âges (9 %).

**Graphique 11**  
**La réorganisation du travail**

*en % des conventions*



*NB : Des modalités de réorganisation du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.*

\* développement de la formation, réalisation d'investissements (notamment informatiques), redistribution des tâches ou des portefeuilles de clients, etc.

Source : MES-DARES, base des conventions Aubry, Juin 1999

Ces réorganisations ont d'une part permis de réaliser des gains de productivité du travail à hauteur du tiers de la réduction de la durée du travail et faciliteront la mise en place de nouveaux horaires, mais ont aussi permis des économies sur les équipements et les stocks, qui sont très variables selon les entreprises et peuvent cependant être estimées à 0,5 % au minimum en moyenne.

Parallèlement, les allègements de charges sociales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui ont été le plus souvent de 10 000 F (cf. annexe 13) ou plus par salarié, et qui sont dégressives, ont financé 4 % en moyenne sur 5 ans de la réduction des horaires.

Au total, pour une réduction du temps de travail de 10,8 % (Cf. page 13) pour les accords aidés et un effet sur l'emploi de 7,5 %, le coût salarial à financer de cet effet emploi a été de 6,8 % : ce coût est en effet moins important car les nouveaux embauchés ont un salaire plus faible que les salariés déjà en place (en raison de leur ancienneté, cf. ce qui précède).

**Tableau 46**

**Le financement possible de la réduction du temps de travail dans les accords aidés sur 5 ans**  
(estimations en % de la masse salariale annuelle des effectifs concernés par la réduction)

<b>Réduction de la durée du travail à financer</b> <sup>1</sup>	<b>12,1</b>
Gains de productivité du travail induits par la réduction	4,3
Effet emploi	7,5
<b>Coût salarial à financer de l'effet emploi</b> <sup>2</sup>	<b>6,8</b>
Economies de capital (immobilisations, stocks...)	0,5 très variable selon les entreprises
Modération salariale cumulée	2 à 2,5 sur 1 ou 3 ans variable selon le niveau de salaire
Allègement de cotisations sociales (moyenne sur 5 ans)	4,0 en moyenne décroissant avec le temps
<b>Solde à financer</b>	<b>0,0</b>

Source : MES

Ces chiffres correspondent aux moyennes calculées sur les accords signés au 5 mai 1999

<sup>1</sup> Moyenne des passages à 35 H et des passages à 32 H

<sup>2</sup> Le coût salarial à financer est moins important que l'effet emploi (de 10 % environ) car les nouveaux embauchés ont un salaire plus faible que la moyenne des salariés déjà en place

Ainsi pour les accords aidés, et en partant d'une réduction moyenne de 12,1 % constatée de la durée du travail, l'effet emploi est de 7,5 %, ce qui entraîne une progression de 6,8 % de la masse salariale compte-tenu du salaire moindre des nouveaux embauchés.

Ce surcoût de 6,8 % a été financé par les économies de capital très variables selon les entreprises (0,5 % en moyenne), par la modération salariale (2 à 2,5 % en moyenne) et par l'allègement des cotisations sociales (4,0 % en moyenne sur 5 ans). **Le financement intégral permet ainsi de maintenir la compétitivité et donc d'assurer des effets pérennes sur l'emploi.**

Pour les accords ne donnant pas lieu en 1999 à une convention d'aide, la réduction est en moyenne de 2 h, l'horaire de départ étant en général inférieur à 39 H. Le surcoût, évidemment inférieur, se trouvera, de la même manière, financé en 2000 compte-tenu de l'allègement structurel des cotisations sociales.

**Au total, le processus de réduction de la durée du travail s'est bien opéré depuis le 13 juin 1998 sans affecter les coûts et la compétitivité des entreprises. Cela signifie que les effets sur l'emploi mentionnés plus haut -5 % de l'effectif concerné environ -ont toutes les chances d'être pérennes.**

## **IV – Les conditions du succès**

Au-delà des enseignements des modèles macro-économiques, les négociations des douze derniers mois ont mis en évidence les conditions du succès, conditions qui sont bien évidemment essentielles au moment où, avec la seconde loi sur la réduction négociée du temps de travail, le processus de négociation doit connaître une nouvelle phase d'extension.

### **IV – 1 Des négociations décentralisées, prenant le temps d'une mise à plat de l'organisation**

Le facteur temps est apparu essentiel : une préparation nécessaire parfois avec un appui conseil extérieur, 6 à 9 mois pour négocier, quelques mois encore pour mettre en place et recruter. Le temps a été synonyme de qualité. Pendant cette période de transition pour l'entreprise entre l'ancienne et la nouvelle organisation, la durée du travail n'est pas réduite. La réorganisation se fait le plus souvent d'une seule fois car tous les éléments organisationnels sont liés entre eux, même si les modalités de financement pérennes ne se mettent elles en place que progressivement.

### **IV – 2 L'adhésion de toutes les catégories de salariés**

Le consensus dont toutes les enquêtes témoignent, résultat du processus de négociation, est un gage de solidité pour l'avenir. Obtenu dans des conditions de volontariat, il concerne la plupart des salariés ; pour certains il a fallu mettre en place des modalités spécifiques pour qu'il puissent bénéficier de la réduction du temps de travail ; le décompte en jours pour les cadres assurant une effectivité de la réduction, le choix entre plusieurs durées pour les salariés à temps partiel a ainsi été essentiel pour parvenir à cette adhésion. En portant sur l'ensemble des salariés, la négociation collective a ainsi conduit à conforter la collectivité du travail et, ce faisant, à rendre plus acceptable le changement.

Outre la perception par la majeure partie des salariés d'une réelle amélioration de leur sort, cette large adhésion tire sans doute aussi son origine et sa force dans l'analyse partagée des enjeux de la réduction du temps de travail pour l'emploi et dans l'effectivité de l'impact concret des accords en termes d'embauches ou de déprécarisation.

### **IV – 3 Des règles, des repères et des garanties nouvelles pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

Les négociations de branche puis d'entreprise ont établi des règles et des repères collectifs. Ils ont apporté aux salariés comme aux entreprises des souplesses et des garanties nouvelles pour une plus grande réactivité de l'entreprise au service de ses clients et, simultanément, pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Cela est particulièrement vrai pour le temps partiel et la modulation dont la nature est progressivement en train de changer du fait de ces règles négociées collectivement.

La seconde loi sur la réduction négociée du temps de travail, en reprenant et en codifiant certaines avancées essentielles et en renvoyant de nombreux choix à la négociation, facilitera les futures discussions.

### **IV – 4 Davantage de formation pour préparer l'avenir**

Qu'il s'agisse de profiter de la réduction du temps de travail pour promouvoir le développement professionnel ou personnel, pour développer la polyvalence, ou pour former les futurs embauchés, la formation est apparue à la fois comme un enjeu et un complément nécessaire de la réduction de la durée du travail.

Elle devrait ainsi prendre une part encore plus grande dans les négociations à venir et la loi peut y contribuer en ouvrant les espaces nécessaires à la négociation.

### **IV – 5 La préservation des capacités de production et de services**

Incontestablement assurée lors de cette première vague de négociations, la préservation et le développement des capacités de production et de services reste pour l'avenir un enjeu essentiel.

Cela est vrai en particulier pour les petites entreprises pour lesquelles la mise en place d'une nouvelle organisation apparaît parfois plus difficile. Le développement de l'appui conseil, par entreprise mais encore plus par métier (conventions en cours avec l'UPA et le CJD), le recours aux durées de 30 ou 32 heures, les embauches à temps partiel, la polyvalence, les regroupements d'employeurs seront autant de facteurs favorables pour l'avenir.

## **IV – 6 L'effet sur l'emploi, garantie d'une maîtrise des charges de travail et d'une amélioration des conditions de travail**

Dans bien des cas, en particulier pour tous les salariés, comme les employés ou les cadres, dont l'activité n'est pas rythmée par un processus de production, la redéfinition de l'organisation et des charges de travail apparaît essentielle. L'arrivée de nouveaux embauchés est, dans ces conditions, souvent la garantie d'une effectivité de la réduction de la charge et du temps de travail et d'une amélioration des conditions de travail.

## **IV – 7 L'allègement des charges sociales permettant un financement équilibré et une réduction supplémentaire du coût du travail**

L'équilibre financier durable est la condition de la pérennité des effets sur l'emploi. Au-delà des contributions des acteurs de l'entreprise, modération salariale pour les salariés et mise en place d'une nouvelle organisation pour l'entreprise, l'allègement de charges sociales est déterminante pour un bouclage financier équilibré. L'aide incitative doit donc se transformer en système pérenne : celle-ci permettra de trouver un financement garantissant le maintien de la compétitivité à long terme. En allant au-delà du surcoût des 35 heures notamment pour les salariés aux alentours de 1,5 SMIC, cet allègement constituera de plus une baisse effective du coût du travail, en particulier pour les entreprises de main d'œuvre : il atteint ainsi 5 % en moyenne pour les salaires inférieur à 1,5 SMIC.

## **IV – 8 Une meilleure harmonisation des temps sociaux**

Si la vie familiale et personnelle a été souvent prise en compte dans l'entreprise, la réduction collective du temps de travail associée à une grande diversité des horaires conduit naturellement à rechercher une plus grande harmonisation des temps sociaux, temps scolaires ou universitaires, temps d'ouverture des administrations et services publics au niveau local.

\*

\* \*

Après une année seulement de négociation, la réduction du temps de travail est déjà riche d'enseignements. Les conditions de succès sont claires.

Pour que la réduction du temps de travail soit réussie dans la durée, ces conditions doivent continuer à présider à un processus qui, en s'élargissant, concernera inévitablement des entreprises moins préparées. Mais il est rassurant de noter que l'échantillon que représentent ces 2 millions de salariés est bien représentatif des entreprises de plus de 20 salariés qui donc bénéficient désormais d'un chemin balisé. Les entreprises plus petites ont plus de temps pour expérimenter et faire émerger progressivement des solutions appropriées.

# LISTE DES TABLEAUX

---

Tableau 1	<i>Accords d'entreprise signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998</i>	11
Tableau 2	<i>Les différents délais</i>	13
Tableau 3	<i>L'effet net sur l'emploi mesuré dans les entreprises qui ont déjà réduit la durée du travail</i>	15
Tableau 4	<i>La création d'emplois selon les salariés</i>	15
Tableau 5	<i>Les majorations de l'aide (en % des salariés concernés)</i>	21
Tableau 6	<i>Origine des nouveaux salariés selon l'avis des salariés</i>	22
Tableau 7	<i>Evolution des plans sociaux et des licenciements économiques</i>	25
Tableau 8	<i>Les déterminants des attitudes des entreprises face à la réduction du temps de travail</i>	30
Tableau 9	<i>Les accords de RTT</i>	32
Tableau 10	<i>Les accords avec mandatement par taille et secteur d'activité</i>	32
Tableau 11	<i>Les accords avec délégués syndicaux signés par l'ensemble des présents</i>	33
Tableau 12	<i>Propension à signer : pourcentage de signature dans les cas où l'organisation syndicale est présente dans l'entreprise</i>	33
Tableau 13	<i>Exemples de négociation d'entreprise (études monographiques)</i>	33
Tableaux 14	<i>Les consultations</i>	34
Tableau 15	<i>Question : " Quels ont été les trois principaux apports du consultant ? "</i>	35
Tableau 16	<i>La réduction effective du temps de travail</i>	37
Tableau 17	<i>Les modalités de réduction du temps de travail dans les conventions, selon le secteur d'activité des entreprises</i>	38
Tableau 18	<i>La préférence des salariés sur la formule de RTT, selon la réduction pratiquée</i>	38
Tableau 19	<i>Proportion des salariés qui déclarent qu'il leur arrive...</i>	40
Tableau 20	<i>Taux de recours à la modulation par secteur Accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999</i>	42
Tableau 21	<i>La durée hebdomadaire maximale prévue par l'accord</i>	43
Tableau 22	<i>Amplitude et fréquence de la modulation</i>	43
Tableau 23	<i>Le nombre de semaines envisagé pour utiliser cette durée hebdomadaire maximale</i>	44
Tableau 24	<i>La durée hebdomadaire de travail la plus fréquente</i>	44
Tableau 25	<i>Les calendriers prévisionnels</i>	45
Tableau 26	<i>Les délais de prévenance</i>	45

Tableau 27	<i>Et plus précisément, avez-vous plus gagné que perdu ou plus perdu que gagné en ce qui concerne... ?</i>	49
Tableau 28	<i>La mise en place de l'accord sur la réduction du temps de travail dans votre entreprise est-elle, pour vous personnellement... ?</i>	49
Tableau 29	<i>L'impact de la réduction du temps de travail selon les chefs d'entreprise</i>	50
Tableau 30	<i>Les points les plus positifs dans la mise en œuvre des 35 heures</i>	51
Tableau 31	<i>L'utilisation du temps libéré selon le sexe</i>	52
Tableau 32	<i>Les salariés à 35 heures dans le champ de la loi du juin 1998</i>	53
Tableau 33	<i>Etat des négociations en mars 1999</i>	54
Tableau 34	<i>Les engagements de réduction du temps de travail dans les conventions d'entreprise</i>	56
Tableau 35	<i>Répartition des modalités de RTT appliquées aux cadres dans les accords conventionnés, lorsqu'ils sont concernés</i>	59
Tableau 36	<i>Exemples d'entreprise ayant établi par accord un décompte en jours</i>	61
Tableau 37	<i>Nombre moyen de samedis ou dimanches travaillés par an au-delà des cinq autres jours</i>	61
Tableau 38	<i>Le temps partiel dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999 par secteur d'activité</i>	63
Tableau 39	<i>Possibilité d'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel</i>	64
Tableau 40	<i>Augmentation de l'amplitude d'ouverture et allongement de la durée d'utilisation des équipements associés au passage à 35 heures</i>	73
Tableau 41	<i>Les accords ayant donné lieu à un conventionnement dans les TPE</i>	75
Tableau 42	<i>Impact sur les rémunérations prévu dans les accords conventionnés</i>	77
Tableau 43	<i>Les modalités de compensation des rémunérations prévues dans les accords conventionnés</i>	78
Tableau 44	<i>La rémunération prévue des nouveaux embauchés dans les accords conventionnés</i>	79
Tableau 45	<i>Les préférences des salariés, selon les conséquences de la RTT sur leur rémunération</i>	80
Tableau 46	<i>Le financement possible de la réduction du temps de travail dans les accords aidés sur 5 ans</i>	82

# LISTE DES GRAPHIQUES

---

<i>Graphiques 1 et 2</i>	<i>L'évolution comparée de l'emploi dans les établissements ayant et n'ayant pas réduit la durée du travail</i>	<i>14</i>
<i>Graphique 3</i>	<i>Le partage emploi-productivité du travail (Cf. Annexe 1)</i>	<i>16</i>
<i>Graphique 4</i>	<i>Les embauches prévues par catégorie socioprofessionnelle</i>	<i>20</i>
<i>Graphique 5</i>	<i>Les salariés concernés (cumul)</i>	<i>31</i>
<i>Graphique 6</i>	<i>La durée hebdomadaire moyenne par type d'établissement</i>	<i>36</i>
<i>Graphique 7</i>	<i>Les salariés à 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés</i>	<i>54</i>
<i>Graphique 8 A</i>	<i>Le nouveau temps de travail des salariés à temps plein (durée annuelle)</i>	<i>55</i>
<i>Graphique 8 B</i>	<i>Le nouveau temps de travail des salariés à temps plein (durée hebdomadaire moyenne)</i>	<i>56</i>
<i>Graphique 9</i>	<i>Durée d'utilisation hebdomadaire moyenne des équipements dans l'industrie</i>	<i>72</i>
<i>Graphique 10</i>	<i>La réorganisation du travail dans les TPE</i>	<i>74</i>
<i>Graphique 11</i>	<i>La réorganisation du travail</i>	<i>81</i>

# LISTE DES ANNEXES

- 1 L'impact des accords sur la durée du travail et l'emploi
- 2 Les déterminants des attitudes des chefs d'entreprises face à la réduction
- 3 Les rémunérations
- 4 Les modulations
- 5 Les cadres
- 6 Les salariés à temps partiel
- 7 La formation
- 8 L'appui Conseil
- 9 Les négociations d'entreprise
- 10 Le mandatement
- 11 Les très petites entreprises
- 12 L'opinion des salariés
- 13 L'aide incitative en 1998-1999
- 14 L'action des services déconcentrés du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
- 15 Les effets macro-économiques d'une réduction du temps de travail

# LISTE DES DOCUMENTS DE REFERENCE

- A - Les accords d'entreprise (analyse quantitative à la fin août 1999)
- B - Les accords de branche (analyse quantitative et qualitative au 30 juillet 1999)
- C - La durée du travail : évolutions et comparaisons internationales
- D - Les heures supplémentaires en 1998

# Annexe n° 1

## **L'impact des accords sur la durée du travail et l'emploi**

Annexe préparée par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 99

## L'impact des accords sur la durée du travail et l'emploi

*Depuis quelques années de nombreux travaux économiques ont rappelé l'importance des effets potentiels sur l'emploi et des conditions de succès des politiques de réduction du temps de travail. On peut apprécier les effets des accords sur la durée du travail et l'emploi, et connaître certaines conditions de la mise en œuvre des dispositifs d'aide à la réduction du temps de travail à partir des déclarations d'intention des entreprises lors de la signature d'une convention dans le cadre des dispositifs " Robien " <sup>1</sup> ou " Aubry " <sup>2</sup>. Au delà des intentions, il est maintenant possible de tenter de premières évaluations ex post à partir des enquêtes conjoncturelles portant sur l'emploi, la durée du travail et les salaires (enquêtes trimestrielles ACEMO de la DARES).*

*L'enquête ACEMO, comme les déclarations des entreprises lors de la signature de la convention, montre une forte baisse de la durée du travail pour les établissements qui ont choisi un des deux dispositifs d'aide à la réduction du temps de travail. Corrélativement, le nombre de salariés à temps complet concernés par une durée réduite augmente considérablement. Il ressort également que les effectifs des établissements du dispositif " Robien " ont connu une forte croissance sur les deux ans d'application (+11%), par rapport aux autres établissements (+1,9%). Toutefois, la croissance tendancielle des effectifs dans les établissements " Robien " offensifs est très dynamique (+1,7% par an en moyenne avant la mise en place du dispositif par rapport aux établissements comparables). L'effet net sur l'emploi de la réduction de la durée du travail tient compte des caractéristiques particulières de ces établissements qui auraient créé des emplois, même en l'absence de RTT (effet d'aubaine) : cet effet net peut être évalué entre 6% et 7,5%. La dynamique des effectifs avant la RTT est plus modérée pour les établissements concernés par le dispositif " Aubry " (+ 0,5% par an en moyenne avant la mise en place du dispositif par rapport aux établissements comparables), ce qui signifie que ces établissements sont beaucoup plus représentatifs de l'économie française. Faute de recul suffisant, l'enquête ACEMO ne permet pas encore de calculer un effet net sur l'emploi pour ce dispositif, mais elle indique que les emplois connaissent une progression sensiblement plus forte dans les établissements concernés à la fin du premier trimestre 1999 que dans ceux qui n'avaient pas encore signé d'accord à cette date. Sur cette base, son effet net sur l'emploi peut-être estimé en première approche à 7,3 %.*

*Une analyse du partage de la RTT entre gains de productivité et emploi réalisée à l'aide de plusieurs sources (enquêtes et accords) fait apparaître deux résultats principaux. D'une part, la réduction de la durée du travail (de l'ordre de 10 %) et les créations nettes d'emploi seraient voisins dans les deux dispositifs aidés si l'on tient compte des caractéristiques des entreprises concernées. D'autre part, les entreprises du secteur concurrentiel n'utilisant pas les dispositifs d'aide réduisent leur durée du travail dans des proportions deux fois moindres (de l'ordre de 5 %) mais avec un partage entre emploi et gains de productivité comparable. Aussi ressort-il que les effets sur l'emploi des réductions de la durée du travail dépendent surtout de l'ampleur de la RTT.*

---

<sup>1</sup> " Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction du temps de travail ", L. Doisneau, Document d'études n°- 23 de la DARES, septembre 1998

<sup>2</sup> " Bilan d'étape de la loi du 13 juin 1998 " ; Ministère de l'emploi et de la solidarité, mai 1999

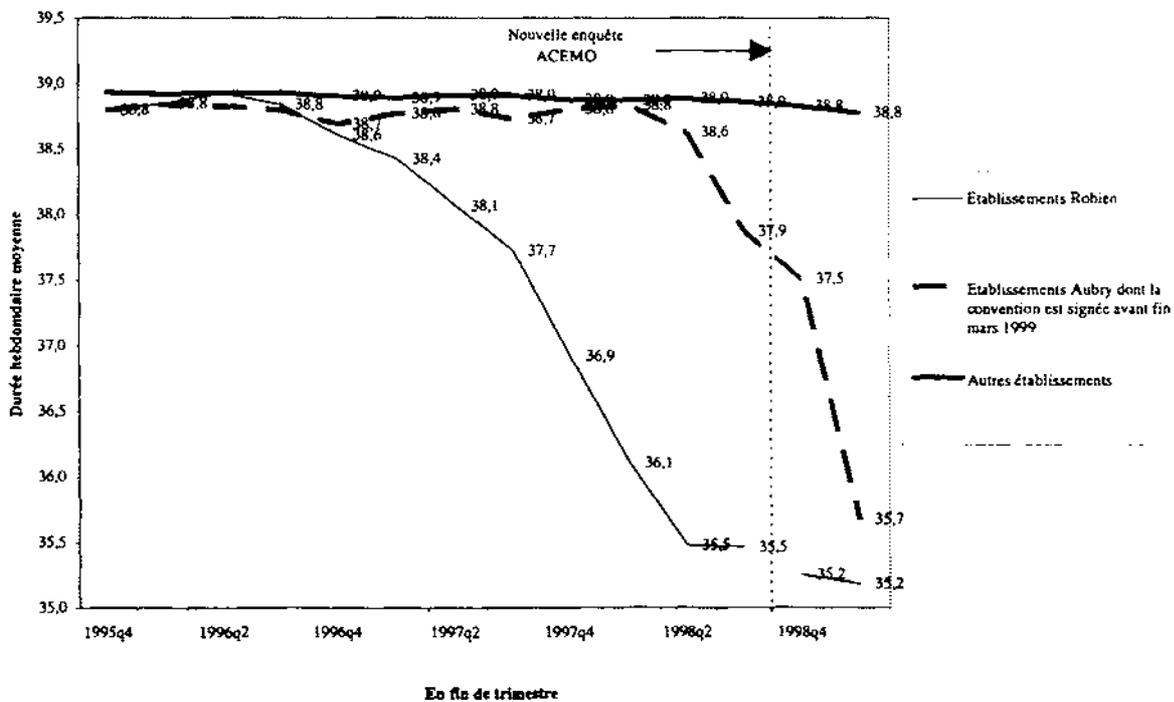
# 1. LA BAISSÉ DE LA DURÉE DU TRAVAIL

## 1.1. La baisse effective de la durée hebdomadaire est sensible dans les établissements qui ont adopté les dispositifs Robien ou Aubry

Dans les enquêtes trimestrielles ACEMO, la durée hebdomadaire offerte des salariés à temps complet est longtemps restée stable après la réduction de la durée hebdomadaire légale de 40 à 39 heures, en 1982<sup>3</sup>.

Avec l'augmentation du nombre des établissements qui s'engagent dans les dispositifs de réduction du temps de travail "Robien" puis "Aubry", la durée hebdomadaire des établissements de plus de 10 salariés s'infléchit légèrement à la baisse : 38,98 heures au 3<sup>ème</sup> trimestre 1996, 38,84 au 3<sup>ème</sup> trimestre 1998, et 38,64 au 1<sup>er</sup> trimestre 1999. Au total, au 3<sup>ème</sup> trimestre 1998, la contribution de la réduction du temps de travail des établissements relevant du dispositif Robien à la baisse de la durée hebdomadaire moyenne, est de 0,09 heure (soit -0,25%) par rapport au 3<sup>ème</sup> trimestre 1996. Au 1<sup>er</sup> trimestre 1999, la contribution à la baisse de la durée hebdomadaire des établissements qui ont choisi le dispositif de la loi de juin 1998 est de 0,05 heure.

Graphique 1 : durée hebdomadaire moyenne par type d'établissement



Source: MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO

Note : l'évolution des indices de durée correspondant aux établissements "Robien" comprend à la fois un effet de diffusion, les établissements "Robien" entrant dans le dispositif progressivement (fin 1997, 73 % des conventions ont été signées), et un effet de mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

<sup>3</sup> La stabilité de l'indicateur de durée collective offerte issue des enquêtes ACEMO vient en partie de ce que la plupart des établissements affichent une durée normative (le plus fréquemment 39 heures), souvent sans tenir compte des différences entre les différents bureaux ou ateliers de l'établissement, et sans intégrer les variations conjoncturelles.

Dans les établissements ayant signé une convention " Robien ", les engagements en termes de réduction du temps de travail sont de 10% pour 86% des salariés, de 15% pour 6% des salariés, les autres combinant ces deux modalités. En moyenne, la baisse prévue est légèrement supérieure à 10%. Pour les unités qui ont prévu une réduction hebdomadaire du temps de travail (57% des conventions), cela se traduit généralement par une baisse de 4 heures ou plus de la durée hebdomadaire.

Dans les enquêtes ACEMO, la durée hebdomadaire moyenne des établissements " Robien " passe d'un niveau proche de 39 heures avant la mise en oeuvre de la loi, au 3<sup>ème</sup> trimestre 1996, à un niveau légèrement supérieur à 35 heures au 4<sup>ème</sup> trimestre 1998, soit deux trimestres après l'abrogation de cette-même loi (graphique 1). La baisse de l'indicateur de durée offerte déclarée par les établissements " Robien " est ainsi de l'ordre de -9%. Malgré le développement de l'annualisation de la durée du travail, l'indicateur de durée hebdomadaire offerte issu des enquêtes trimestrielles capte donc une partie importante de la réduction effective de la durée collective<sup>4</sup>.

Pour les unités ayant signé une convention " Aubry " avant la fin du mois de mars 1999, la baisse de la durée moyenne est également sensible dans les enquêtes ACEMO les plus récentes (graphique 1). L'engagement en termes de réduction du temps de travail est, à la signature de la convention, de 10% pour plus de 90% des salariés concernés. Dans ces établissements, la baisse de la durée moyenne semble par ailleurs plus rapide que pour les établissements " Robien ", ce qui laisse présager des délais d'application du dispositif de juin 1998 plus courts que ceux estimés pour le dispositif " Robien " <sup>5</sup>.

## **1.2. 660 000 salariés à temps complet concernés par des durées hebdomadaires collectives inférieures à 35 heures fin mars 1999.**

Avant la mise en place du dispositif " Robien ", le nombre de salariés à temps complet dont les durées collectives sont inférieures ou égales à 35 heures était estimé à 130 000 dans les établissements de plus de 10 salariés (au 2<sup>ème</sup> trimestre 1996). En réalité, selon la nouvelle version de l'enquête ACEMO, qui prend mieux en compte les effectifs concernés par des durées réduites, ce nombre serait de 240 000 environ. Ces salariés travaillent pour la plupart dans des équipes postées en continu ou dans des entreprises publiques. Ensuite, le nombre de salariés à durée collective réduite augmente à un rythme comparable à celui des effectifs des entreprises ayant mis en oeuvre un dispositif d'aide à la réduction de temps de travail. Au 1<sup>er</sup> trimestre 1999, l'augmentation du nombre de salariés à durée réduite tient aussi au développement des accords de réduction du temps de travail qui ne visent pas à l'aide.

Dans le champ des établissements de plus de 10 salariés, environ 660 000 salariés à temps complet sont concernés, à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 1999, par une durée hebdomadaire collective habituelle inférieure ou égale à 35 heures, dont 280 000 couverts par un des deux dispositifs de réduction du temps de travail (graphique 2). De même, 1 010 000 salariés ont une durée inférieure ou égale à 37 heures, dont 330 000 sont couverts par une convention " Robien " ou

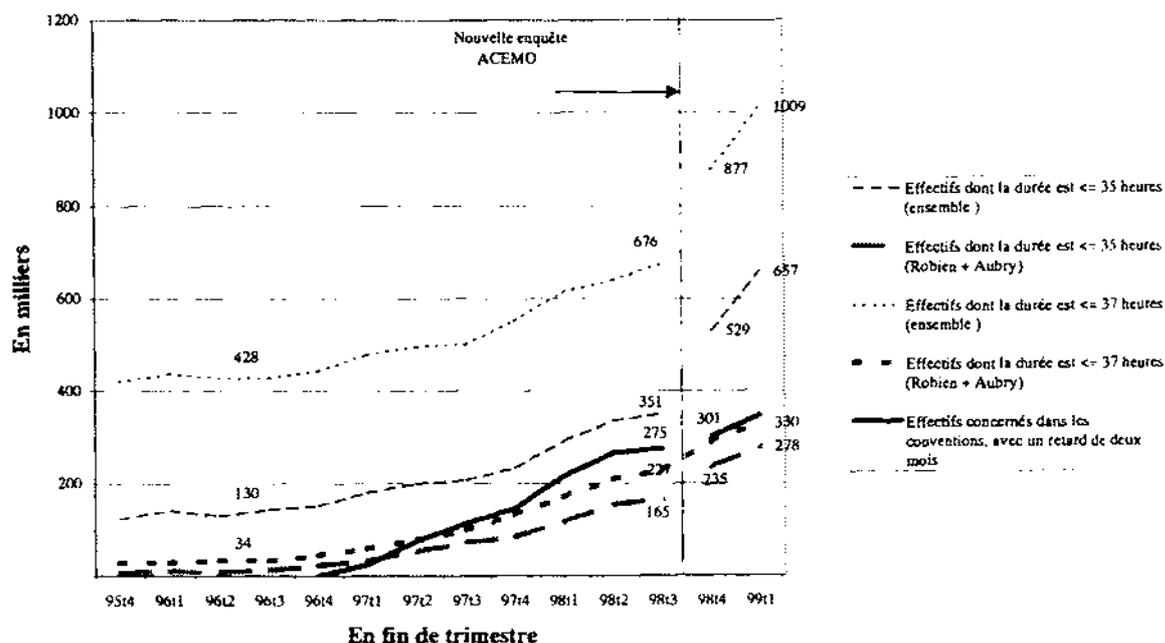
---

<sup>4</sup> Jusqu'au 3<sup>ème</sup> trimestre 1998, les enquêtes ACEMO portent sur une durée hebdomadaire lors d'une semaine de référence ; si un établissement réduit la durée du travail par une annualisation ou par un octroi de jours de congés, la durée hebdomadaire mesurée lors de l'enquête peut demeurer " longue ".

<sup>5</sup> Cf. infra

"Aubry" : Ce dernier chiffre est par ailleurs des effectifs recensés dans les conventions deux mois auparavant, ce qui est compatible avec l'estimation d'un délai de l'ordre de 2 mois entre la date de la convention et la mise en œuvre du dispositif.

Graphique 2 : effectifs concernés par une durée hebdomadaire réduite



Source : MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO

## 2. LA DYNAMIQUE DES EFFECTIFS

### 2.1. Evolution des effectifs avant la RTT : une croissance beaucoup plus dynamique pour les établissements "Robien" et plus proche de la moyenne pour les établissements "Aubry".

Les évolutions de l'emploi suite à une réduction du temps de travail peuvent tenir en partie à des évolutions dynamiques des marchés sur lesquels les établissements considérés se positionnent. Dans ce cas une partie des effectifs supplémentaires aurait été embauchée en l'absence de RTT. Pour en apprécier l'ampleur, on peut analyser en première approximation la dynamique des effectifs antérieure à la RTT.

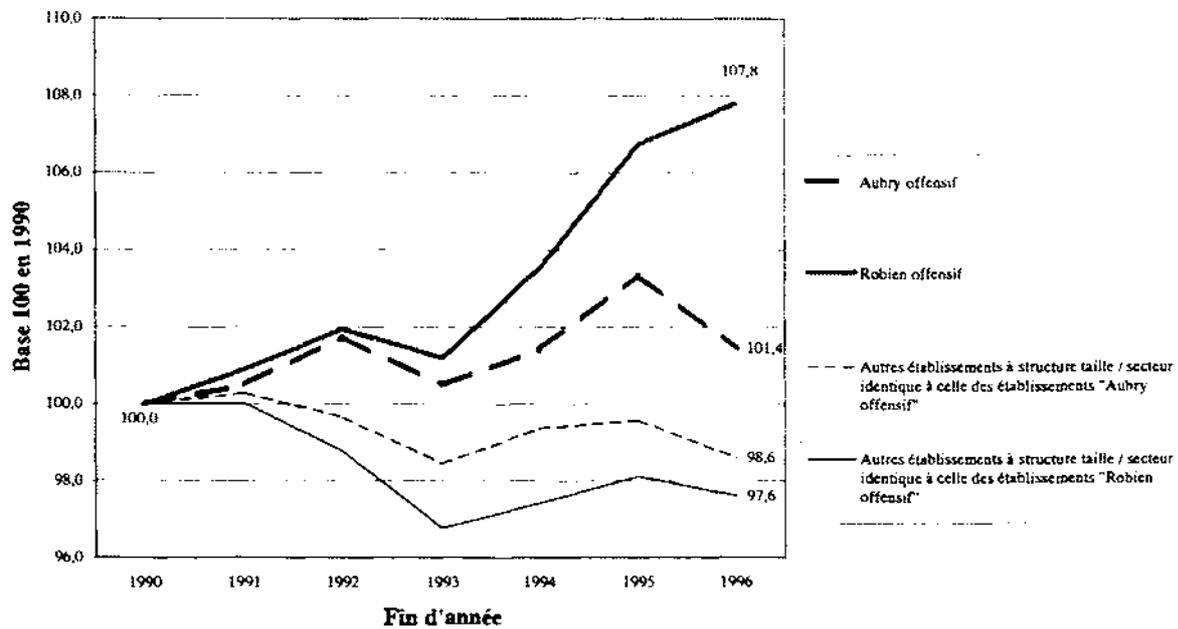
Dans les établissements "Robien" présents depuis 1990 dans les fichiers des établissements affiliés à l'UNEDIC, l'évolution moyenne des effectifs est globalement similaire à celle des autres établissements, sans qu'on puisse expliquer ce résultat par un effet de structure tenant à la taille ou au secteur. Cette tendance des effectifs regroupe des évolutions très contrastées. Pour les établissements signataires d'accords offensifs (graphique 3), la hausse est de 7,8% entre 1990 et 1996, pour une baisse de -2,4% dans les établissements non concernés par le dispositif Robien, à structure de taille et de secteur identique. Dans ce cas, la différence de

<sup>6</sup> Pour les établissements "Robien", l'engagement de RTT porte sur une baisse de 10% de la durée du travail, sans atteindre obligatoirement une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

croissance des effectifs est en moyenne de l'ordre de 1,7% par an<sup>7</sup>. Dans les établissements défensifs, la baisse des effectifs entre 1990 et 1996 est proche de -15%, soit un recul de l'ordre de -2,5% par an.

La dynamique de croissance des effectifs dans les établissements "Aubry offensif" est nettement moins prononcée : comparée aux autres établissements, à structure de taille et secteur identique, la différence de croissance des effectifs est en moyenne de l'ordre de 0,5% par an entre 1990 et 1996. Les établissements engagés dans la réduction du temps de travail après juin 1998 ont donc connu une évolution antérieure de leurs effectifs moins atypique que celle des établissements ayant conclu une convention "Robien". Par ailleurs, les établissements "Aubry offensifs" semblent avoir été dans le passé beaucoup plus sensibles aux variations conjoncturelles que les autres établissements et en particulier les établissements "Robien". Les établissements "Aubry défensifs" étudiés sont quant à eux encore trop peu nombreux pour en extraire une estimation pertinente du taux de croissance des effectifs.

Graphique 3 : évolution des effectifs de 1990 à 1996, suivant les types d'établissement



Source : Unedic, calculs DARES

<sup>7</sup> Pour les établissements présents depuis 1993, l'écart annuel moyen est également de 1,7% pour les établissements "Robien offensifs", la baisse des effectifs des établissements "Robien défensifs" étant de -2,0%.

## 2.2. De l'accord à l'embauche : le facteur temps

La réalisation des embauches prévues n'est pas instantanée, il faut un certain délai entre la signature de l'accord et le moment où toutes les embauches liées aux dispositifs sont réalisées.

La date de l'accord est la date à laquelle les partenaires sociaux d'un établissement ont signé le projet de réduction du temps de travail. La différence entre cette date et celle de la convention, lorsque l'accord est agréé par l'Etat, est de 2 mois environ pour les établissements " Robien ".

Parmi les établissements " Robien " qui ont réduit la durée hebdomadaire du travail, plus de 80 % l'ont fait à la fin du trimestre de la convention ou à la fin du trimestre suivant. Le délai moyen est de l'ordre de 2 mois entre la date de la convention et la baisse effective de la durée du travail déclarée dans les enquêtes trimestrielles ACEMO.

Pour les établissements " Aubry ", les premiers résultats montrent que le délai moyen entre la date de l'accord et la date de baisse effective de la durée du travail est de l'ordre de 3 mois. Il semble donc que le délai nécessaire pour mettre en place le dispositif soit plus court que pour les conventions " Robien ", ce qu'illustre le graphique 1.

Malgré le caractère saisonnier de l'activité d'un certain nombre d'établissements " Robien ", il est possible d'estimer, pour les établissements dans lesquels un effet d'embauche lié à la loi est sensible, un délai moyen entre la baisse de la durée du travail et le recrutement de nouveaux salariés. On estime ainsi à un trimestre le délai nécessaire pour embaucher la totalité des effectifs prévus, après la baisse de la durée du travail, soit 5 mois environ après la signature de la convention.

Tableau 1 - les délais de l'accord aux embauches<sup>8</sup>

	De l'accord à la convention	De la convention à la baisse de la durée	De la baisse de la durée à l'embauche des salariés prévus
Conventions " Robien "	2 mois (1)	1,5 à 2,5 mois (2)	3 mois (2)
Conventions " Aubry "	3 mois (2)		NC (3)

(1) Source : MES-DARES, fichier des conventions " Robien ".

(2) Source : confrontation des fichiers des conventions " Robien " ou " Aubry " et des fichiers ACEMO.

(3) Non Calculable : les séries ne sont pas assez longues pour donner lieu à estimation.

<sup>8</sup> Les estimations se fondant sur les confrontations entre les fichiers des conventions et les enquêtes trimestrielles ACEMO reposent sur des hypothèses fortes et un nombre restreint d'établissements, et sont par conséquent fragiles.

### 2.3. Premiers éléments de bilan des dispositifs de RTT sur l'emploi

Les données collectées lors de la convention ne sont que des déclarations d'intention, mais le rapprochement avec des enquêtes statistiques ultérieures permet de préciser les créations effectives d'emploi. Dans le cas des conventions "Robien", l'engagement en termes d'embauches est en moyenne de 11,7% des effectifs concernés, la part de licenciements évités est de 12,6%. Dans le cas des conventions "Aubry", ces taux sont, au 1<sup>er</sup> juin 1999, de 8,3% pour les embauches prévues, et de 9,4% pour les licenciements évités.

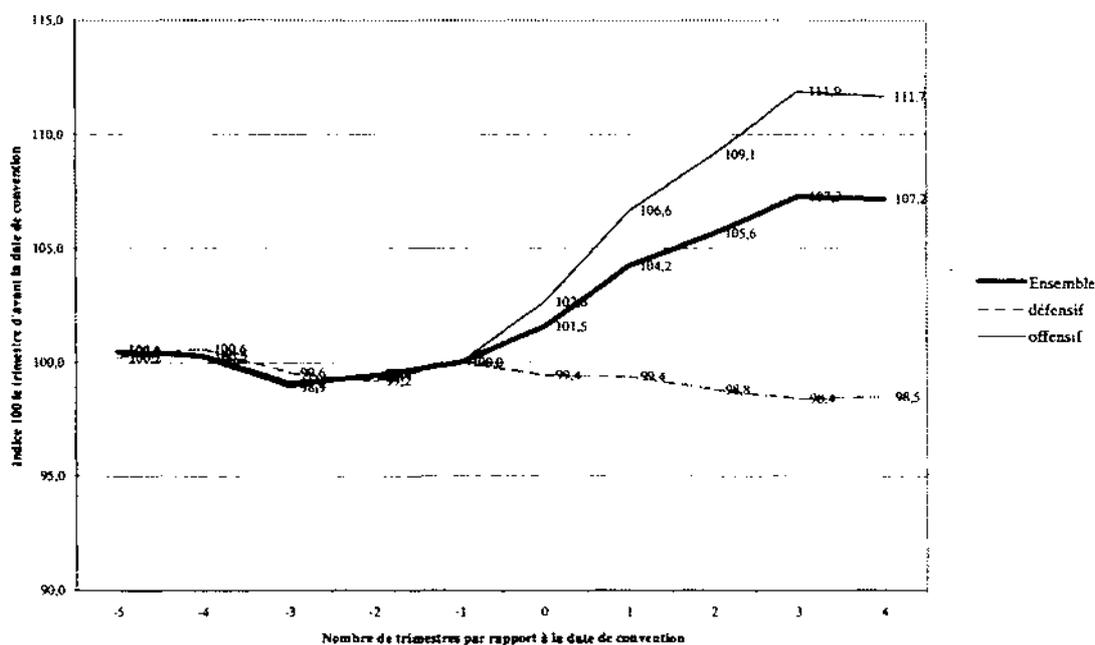
#### 2.3.1. L'impact des accords sur le niveau de l'emploi

S'agissant des établissements du dispositif Robien, l'analyse du taux de croissance des effectifs avant et après la date de la convention montre une nette rupture (graphique 4) dans les enquêtes ACEMO. Dans le cas des conventions offensives, après une période de quasi stabilité, la hausse des effectifs débute lors du trimestre de convention, puis se prolonge sur 3 trimestres pour atteindre une indice supérieur de plus de 11 points au niveau atteint au dernier trimestre précédant la convention. Les conventions défensives restent en revanche sur une pente négative. Cette baisse peut tenir à l'évolution des effectifs non concernés par le dispositif de réduction du temps de travail, dans des établissements qui connaissent déjà une dynamique de baisse des effectifs.

Pour les conventions prises dans leur ensemble, l'indice des effectifs est de 7 points plus élevé après la mise en œuvre qu'avant la date de la convention.

Graphique 4 : évolution des effectifs avant et après la date de la convention " Robien "

Etablissements Robien : évolution des effectifs par rapport à la date de signature de la convention



Source : MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO

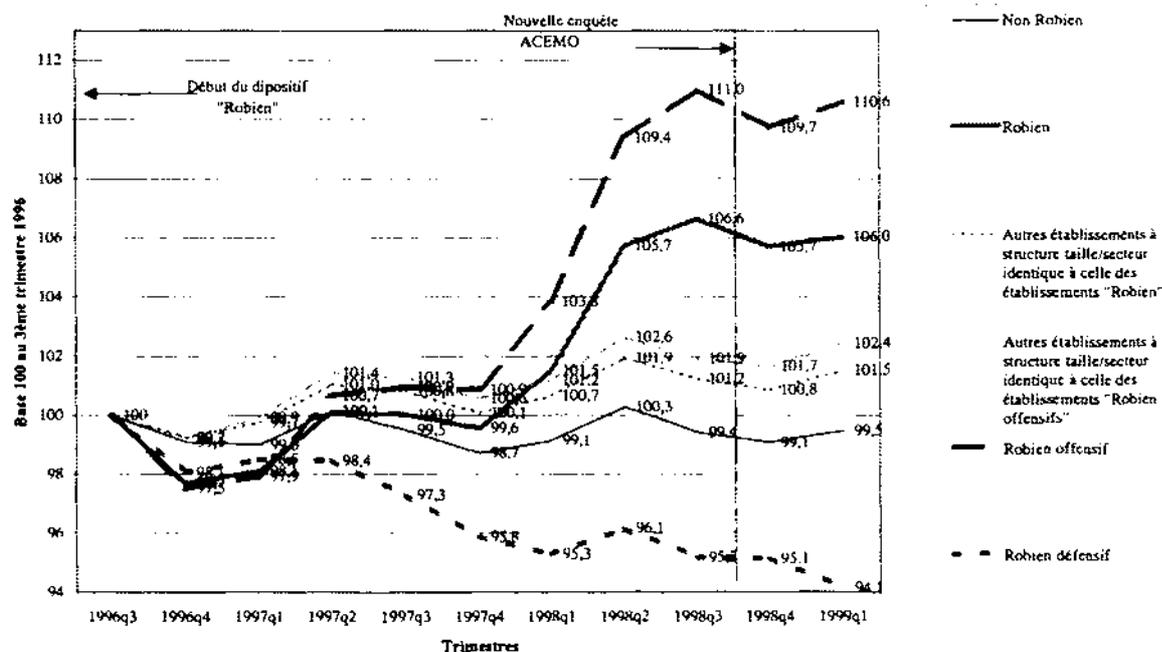
Il est également possible d'analyser l'évolution de l'emploi en comparant les évolutions trimestrielles des effectifs des établissements qui ont choisi le dispositif Robien, à celles des autres établissements (graphique 5).

Partant d'une base 100 au 3<sup>ème</sup> trimestre 1996, les effectifs des établissements engagés dans le dispositif "Robien" offensif atteignent l'indice 111,0 au 3<sup>ème</sup> trimestre 1998 alors que les autres établissements n'atteignent que l'indice 99,4 à la même date. Sans tenir compte de la spécificité des établissements concernés par le dispositif "Robien" offensif, qui sont plus dynamiques, l'effet brut sur l'emploi peut donc être estimé à 11,7%.

Toutefois, les embauches ou maintiens d'emploi prévus ne peuvent être interprétés comme des créations nettes puisqu'il faut tenir compte de l'évolution des effectifs qui se serait produite en l'absence de réduction du temps de travail (effets d'aubaine).

Pour tenir compte de la spécificité des établissements qui ont choisi le dispositif Robien, on peut ainsi comparer l'évolution de leurs effectifs avec celle d'autres établissements qui ont la même structure de taille et de secteur (graphique 5)<sup>9</sup>. Partant d'une base 100 au 3<sup>ème</sup> trimestre 1996, ces derniers atteignent alors au 3<sup>ème</sup> trimestre 1998 l'indice 101,9 à structure comparable à celle des établissements "Robien offensifs".

Graphique 5 : évolution des effectifs par types d'établissement



Source : MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO

Note : l'évolution des indices correspondant aux établissements "Robien" comprend à la fois un effet de diffusion (les établissements entrant progressivement dans le dispositif), et un effet de mise en œuvre du dispositif. La baisse au 4<sup>ème</sup> trimestre 1998 est à prendre avec précaution puisqu'elle se produit lors du changement de l'enquête trimestrielle ACEMO, et lors d'un trimestre de basse saison.

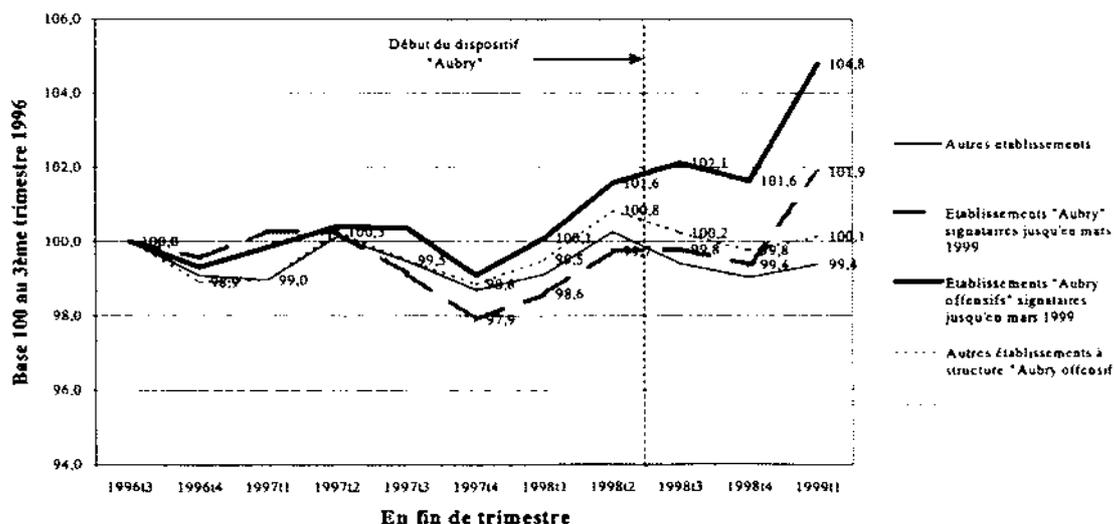
<sup>9</sup> Le secteur et la taille ne sont qu'une partie des caractéristiques d'un établissement, qui conditionnent à la fois le dynamisme en termes d'emploi et la capacité à réduire la durée du travail dans le cadre du dispositif de réduction du temps de travail.

On peut aussi tenir compte de la dynamique passée des établissements qui ont choisi le dispositif "Robien", et comparer l'évolution des effectifs concernés par le volet offensif à leur évolution au cours des deux ans qui ont précédé la RTT, soit 3,4% (2 fois 1,7%). A la croissance de l'emploi de 11,0% des établissements "Robien", il faut donc comparer l'évolution des effectifs des établissements hors dispositif, à structure de taille et de secteur identique (+1,9% sur deux ans), et à dynamique antérieure d'emploi inchangée (+3,4% sur 2 ans). La différence, de l'ordre de 6%, peut être une première estimation de l'effet net sur emploi<sup>10</sup> de la RTT (hypothèse 1 du tableau 2 infra). Cette hausse est à mettre en rapport avec la baisse de la durée hebdomadaire collective d'environ 10% sur la même période.

Toutefois, des méthodes d'évaluation plus élaborées permettent de tenir compte des autres caractéristiques propres aux établissements qui ont choisi le dispositif de réduction de temps de travail (part des effectifs à durée déterminée, à temps partiel, en intérim). Un modèle économétrique permet alors de retenir un effet du dispositif "Robien" sur le taux de croissance des effectifs de ces établissements de l'ordre de 7,5% (hypothèse 2 du tableau 2 infra). L'ensemble de ces résultats est compatible avec l'effet emploi attendu des politiques de réduction du temps de travail.<sup>11</sup>

Une analyse analogue des effets emploi *ex post* dans les établissements engagés dans la RTT après juin 1998 est délicate, puisque compte tenu des délais de mise en place, on ne dispose pas d'assez de recul. Toutefois, pour les conventions signées avant le 31 mars 1999 (date de la dernière enquête ACEMO), on peut décrire les premiers effets sur l'emploi de la loi, puisqu'une partie des établissements signataires a pu commencer à embaucher (graphique 6).

Graphique 6 : évolution des effectifs par types d'établissement



Source : MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO

Note : les établissements "Aubry" retenus ayant signé une convention jusqu'en mars 1999, ils n'ont pas tous pu mettre en œuvre le dispositif de RTT.

<sup>10</sup> Compte tenu de la saisonnalité des établissements étudiés, le calcul doit être mené sur deux trimestres identiques à des années différentes ; il vaut 5,4% si la période débute au 3<sup>ème</sup> trimestre 1996, 6,2% si la période débute au 4<sup>ème</sup> trimestre 1996 et 6,6% si la période débute au 1<sup>er</sup> trimestre 1997.

<sup>11</sup> Cf infra sur le partage productivité du travail - emploi

Au 1<sup>er</sup> trimestre 1999, comparé à l'année précédente, la variation des effectifs dans les établissements " Aubry offensifs " est déjà de l'ordre de 4,7%, alors que l'évolution des effectifs dans les autres établissements à même structure de taille et de secteur est de 0,6%. Alors que les établissements n'ont pas tous mis en œuvre la réduction du temps de travail, un effet net sur l'emploi de 3,6% peut déjà être estimé, en tenant compte de l'évolution légèrement plus dynamique des établissements " Aubry offensifs " (de l'ordre de 0,5 point par an). L'évolution des effectifs dans les établissements " Aubry " dans leur ensemble est amputée de la baisse des effectifs dans les établissements " Aubry défensifs " au cours de l'année 1997, avant le début du dispositif.

Toutefois, le processus d'embauches n'étant pas achevé, cette approche ne permet pas encore de calculer un effet net total sur l'emploi du dispositif " Aubry " similaire à celui estimé pour le dispositif " Robien ". Une autre approche permet de l'évaluer en première approximation. A partir des engagements en termes de maintien d'emploi (soit 8,3% des effectifs au 1<sup>er</sup> juin 1999 pour les établissements " Aubry offensifs ") et en tenant compte d'une dynamique des effectifs de ces établissements légèrement plus forte que la moyenne, cet effet net final sur l'emploi serait de 7,3 %. Ce dernier chiffre est tout à fait compatible avec le gain net de 3,6 % estimé à partir des enquête ACEMO à la fin du premier trimestre 1999, pour les établissements ayant signé une convention avant le 31 mars 1999. A cette date, ces derniers auraient ainsi parcouru en moyenne la moitié du chemin les conduisant à remplir leurs engagements d'embauche.

### *2.3.2. Quels emplois créés ?*

On ne dispose pas d'information sur les salariés à temps partiel couverts par les conventions " Robien ". Dans les conventions " Aubry ", les salariés à temps partiel des établissements signataires sont relativement peu concernés par le dispositif : seuls les 2/3 d'entre eux sont intégrés dans la réduction du temps de travail alors que 90% de l'ensemble des salariés des unités signataires le sont. Lorsqu'ils sont concernés, les salariés à temps partiel réduisent très majoritairement leur temps de travail, seule une petite partie l'augmente pour probablement passer à temps complet.

Depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 1996, la hausse sur deux ans de la proportion de salariés à temps partiel est beaucoup plus modérée dans les établissements " Robien " que dans les autres établissements. Dans le volet offensif, on constate même une baisse de l'ordre de -0,5%. Cette évolution résulte d'une relative stagnation du nombre des salariés à temps partiel qui ont sans doute peu profité de la réorganisation du travail pour passer à temps complet, et de l'augmentation des salariés à temps complet qui constituent l'essentiel des nouvelles embauches.

L'information portant sur le type de contrat proposé aux nouveaux embauchés n'est pas disponible dans le dispositif Robien. L'embauche de contrats à durée indéterminée (CDI) n'est pas particulièrement encouragée dans le dispositif Robien, il est possible pour un établissement d'embaucher une partie des nouveaux salariés sur des contrats à durée déterminée (CDD). Dans le cas des conventions " Aubry ", il existe une incitation à l'embauche de CDI (majoration de l'aide) ; au 1<sup>er</sup> juin 1999, les 2/3 des conventions " Aubry offensives " prévoient ainsi de réaliser toutes les embauches sous CDI.

D'après les enquêtes trimestrielles ACEMO, l'augmentation de l'utilisation des CDD est plus forte pour les établissements " Robien " que pour les autres. Lors du 2<sup>ème</sup> trimestre 1998, il est ainsi possible de comparer l'évolution des effectifs totaux (+5,6%) et celle du taux de CDD (+3,3%). Les établissements " Robien offensifs " semblent ne pas différer de l'ensemble des établissements qui embauchent puisque ce type de contrat représente aujourd'hui 2/3 des embauches dans les établissements de plus de 10 salariés<sup>12</sup>.

Les dispositifs Robien et Aubry n'autorisent pas les contrats d'intérim pour réaliser un engagement en termes d'emploi. Néanmoins, dans les deux cas, les intérimaires sont pris en compte dans le calcul des effectifs annuels moyens pris pour base de cet engagement. Jusqu'au 2<sup>ème</sup> trimestre 1998, la hausse tendancielle du taux d'intérim semble aussi dynamique pour les établissements " Robien " que pour les autres : sur deux ans, le taux s'est accru de 1,1 point pour les uns comme pour les autres, à structure de taille et de secteur identique. Compte tenu de la plus forte hausse des effectifs salariés présents dans les établissements " Robien ", la hausse parallèle du taux d'intérim y résulte d'une hausse plus forte du volant d'intérim.

### 3. LE PARTAGE PRODUCTIVITE DU TRAVAIL / EMPLOI

Dans la mesure où elle peut entraîner une meilleure efficacité de l'organisation du travail, une moindre fatigue des salariés ou une réduction de l'absentéisme, la réduction du temps de travail peut avoir un impact sur la productivité des salariés. Ces gains de productivité, liés à l'opération même de réduction de la durée du travail, s'ajoutent à ceux réalisés chaque année dans l'entreprise. Traditionnellement, les analyses permettent de retenir des gains de productivité de 25 % à 50 % de la réduction de la durée du travail. Dans les travaux récents, notamment ceux réalisés au moment de la préparation de la loi du 13 juin 1998, une valeur intermédiaire de 1/3 de la réduction du temps de travail a généralement été retenue. Avec une baisse de la durée de 39 à 35 heures (soit - 10,3%), les gains de productivité du travail induits par la réduction du temps de travail seraient alors de 3,4% (1/3 de 10,3 %), et l'effet direct sur l'emploi serait alors de 7,7%<sup>13</sup>.

Il est encore trop tôt pour évaluer précisément les gains de productivité apparents du travail induits par les différents dispositifs de réduction du temps de travail puisqu'il faut à la fois mesurer précisément l'ampleur de la réduction effective de la durée du travail, l'évolution des effectifs, et apprécier les évolutions tendanciennes des effectifs (celles qui auraient eu lieu en l'absence de réduction du temps de travail) ainsi que les éventuelles inflexions de la production. Sur la base des informations disponibles en matière d'engagements d'emploi (issues des conventions) et du premier bilan *ex post* des effets sur l'emploi (cf. ci-dessus) il est toutefois possible de décrire le partage productivité du travail-emploi dans le cadre de quatre pratiques de réduction de la durée du travail (tableau 2) : le dispositif " Robien ", le dispositif aidé " Aubry ", les accords non aidés signés dans la perspective de l'abaissement de la durée légale, en distinguant les entreprises éligibles à l'aide et les entreprises non éligibles (entreprises publiques : EDF-GDF, La Poste, SNCF).

<sup>12</sup> D'après les enquêtes DMMO / EMMO réalisées par la DARES.

<sup>13</sup> Soit  $1/[(1-10,3\%)\times(1+3,4\%)]-1$

En moyenne, les conventions "Robien" indiquent une réduction du temps de travail de 10,5% et des engagements de création ou de maintien d'emploi de 12,0%. Les gains de productivité liés à la réduction du temps de travail qui résulteraient de la comparaison de ces deux chiffres seraient donc légèrement négatifs. Dans le cas des conventions offensives, la prise en compte des évolutions spontanées d'emplois en l'absence de réduction du temps de travail conduit à retenir une hausse nette de l'emploi liée au dispositif comprise entre 6,0% et 7,5% (hypothèses 1 et 2 cf. supra), et les gains de productivité apparaissent significatifs (entre le tiers et la moitié de la réduction du temps de travail), voisins des hypothèses retenues dans des simulations antérieures.

Le rapprochement des informations sur l'ampleur de la réduction du temps de travail et les engagements d'emplois pour les entreprises aidées dans le cadre du dispositif de juin 1998 (-10,8 % de réduction du temps de travail et + 8,5 % d'engagement d'emplois) fait apparaître comptablement des gains de productivité apparents du travail de 3,3% (3,4% pour les établissements "Aubry offensifs"). En tenant compte d'une dynamique des effectifs de ces établissements légèrement plus forte que la moyenne, l'effet net sur l'emploi des établissements "Aubry offensifs" serait de 7,3% (cf. ci-dessus) et les gains de productivité un peu supérieurs au calcul ci-dessus (4,4%), et donc au tiers de la réduction du temps de travail.

**Les effets "nets" sur l'emploi et les gains de productivité apparents du travail apparaissent donc à ce stade de l'évaluation voisins dans les dispositifs "Robien" et "Aubry", malgré des obligations d'emploi plus élevées dans le dispositif "Robien" que dans le dispositif "Aubry"**<sup>14</sup>. Ceci confirme l'idée selon laquelle la fourchette du dispositif "Robien" (-10 % de RTT ; + 10 % d'embauches) a plus eu pour effet de sélectionner les plus dynamiques des entreprises qu'à infléchir les gains de productivité attendus de l'opération de RTT. A l'inverse la fourchette prévue par la loi de 1998 ne semble pas avoir particulièrement stimulé les gains de productivité. Elle a en revanche permis à des entreprises plus nombreuses de mettre en œuvre une RTT .

Concernant les **accords non aidés du champ des entreprises éligibles à l'aide**, l'analyse précise des accords fait ressortir une réduction de la durée du travail nettement inférieure à celle des autres accords, soit 5,4 % en moyenne pour les temps complet (soit 2,0 heures). Soit ces entreprises pouvaient avoir une durée du travail déjà inférieure à 39 heures et elles n'ont pas souhaité la réduire de 10 %, condition nécessaire pour bénéficier de l'aide. Soit elles ont modifié le mode de décompte de la durée et la réduction du temps de travail effective, en tenant compte de l'exclusion de certaines pauses ou de jours fériés, s'avère inférieure à la baisse de la durée collective annoncée. Ces entreprises déclarent dans les accords des engagements d'emploi de 3,3 % des effectifs concernés, ce qui correspond à des gains de productivité apparents de 2,3 %.

Toutefois, une part significative de ces entreprises est dans le secteur de la grande distribution, avec une forte proportion de salariés à temps partiel ; la lecture attentive des accords fait ressortir que ces salariés ne devraient généralement pas réduire leur durée du travail, des

---

<sup>14</sup> Dans le dispositif Robien, l'engagement en termes d'emploi est le maintien ou la création de 10% des effectifs concernés (resp. 15%) pour une baisse de 10% de la durée du travail (resp. 15%) ; dans le dispositif Aubry, l'engagement porte sur une création d'au moins 6% des effectifs (resp. 9%) dans le volet offensif ou sur le maintien de 10% des effectifs concernés (resp. 15%) dans le cas défensif, pour une baisse de 10% de la durée du travail (resp. 15%)

dispositions particulières leur permettant même de l'accroître. Dans ces conditions, les engagements d'emploi, portant sur un effectif pertinent plus faible, apparaissent plus élevés (+ 4,0%) et les gains de productivité que nous cherchons à apprécier seraient à l'inverse moindres, soit 1,6%, environ le tiers de la réduction du temps de travail. L'absence d'information sur la réalisation de ces réductions de la durée du travail non aidées rend cependant ces calculs encore plus fragiles que ceux établis précédemment. **La conclusion principale serait toutefois que les effets sur l'emploi des diverses formes de réduction de la durée du travail dépendent plus de l'ampleur de la réduction effective que de différences des gains de productivité induits, lorsque ceux-ci sont évalués sur la base de données correctes concernant la durée**<sup>15</sup>.

Enfin les accords des **entreprises non éligibles** ne permettent pas encore de calculer l'ampleur de la réduction du temps de travail effective compte tenu du fait qu'ils sont d'abord des accords-cadre, et que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail doit résulter d'accords signés au niveau des établissements, dans lesquels les horaires sont divers et mal connus. Sur la base des informations fournies dans les accords et d'une réduction du temps de travail estimée en moyenne à titre indicatif à 8% environ (évaluation qui reste particulièrement fragile), les effets sur l'emploi seraient de 3,6 % et les gains de productivité s'établiraient à 4,8 %, soit les deux-tiers de la réduction du temps de travail. Ils seraient donc sous ces hypothèses supérieurs à ceux estimés pour les autres catégories d'entreprises.

---

<sup>15</sup> Toute surestimation de la réduction effective de la durée du travail conduit à une surestimation des gains de productivité horaire liés à l'opération même de RTT, à effets sur l'emploi donnés.

**Tableau 2 - le partage productivité du travail / emploi**

	Baisse de la durée du travail (1)	Effet mécanique sur l'emploi (2)	Engagement sur l'emploi (3)	Effet net sur l'emploi (4)	Gains de productivité apparents du travail (5)
Référence : simulation avec gains de productivité de 1/3 de la RTT	-10,3% - 4,0 h.	+11,4%	-	+7,7%	+3,4%
Accords Robien	-10,5% - 4,1 h.	+11,7%	+12,0%	-	(-0,2 %)
dont accords Robien offensifs	-10,3% - 4,0 h.	+11,4%	+11,7%	+ 6,0 % +7,5%	+5,1% +3,6%
- hypothèse 1					
- hypothèse 2					
Accords Aubry aidés au 1 <sup>er</sup> juin 1999	-10,8% - 4,2 h.	+12,1%	+8,5%	+ 7,5%	+ 4,3%
dont accords Aubry offensifs	-10,7% - 4,2 h.	+12,0%	+8,3%	+7,3%	+4,4%
Accords Aubry non aidés, entreprises éligibles	-5,4% - 2,0 h.	+5,7%	+4,0%	n. c.	(+1,6%)
Accords Aubry, entreprises non éligibles (6)	n. c.	n. c.	+3,6%	n. c.	n. c.

- (1) Source : fichiers des conventions Robien ou Aubry, et estimations à partir des accords non aidés.
- (2) C'est le taux de création d'emploi que l'on observerait si la réduction du temps de travail était entièrement compensée par des embauches, sans aucun gain de productivité associé (soit  $100/(100-10,3) \times 100$ ).
- (3) C'est l'effet emploi " brut ", calculé à partir des déclarations d'intention dans les fichiers des conventions pour les établissements aidés, à partir des accords individuels pour les autres établissements.  
Dans le cas des d'entreprise " Aubry " non aidées, c'est l'effet emploi pondéré en excluant de la base de référence les salariés à temps partiel non concernés par la réduction de la durée du travail. En les incluant les engagements d'emplois seraient respectivement de 3,3 % et 3,2 %.
- (4) C'est l'effet calculé à partir des évaluations *ex post* pour les établissements " Robien " ou " Aubry " aidés, dans le cas du volet offensif de chacun des dispositifs. Dans le cas des accords Robien, une fourchette d'hypothèses est proposée, suivant que l'on retient l'effet " haut " ou " bas " sur l'emploi estimé à partir des deux méthodes utilisées.
- (5) Calculés à partir de la réduction du temps de travail et de l'effet net sur l'emploi :  $g = 1/(1+e) \times (1+d) - 1$ , où g est le gain de productivité, e est l'effet sur l'emploi, d est la baisse de la durée du travail.  
Les chiffres entre parenthèses indiquent que les effets sont calculés à partir des engagements sur l'emploi (ou effets " bruts " ), les autres sont calculés à partir des effets sur l'emploi " nets ".
- (6) Pour ces entreprises la réduction de la durée du travail ne peut être calculée précisément, les accords signés étant des accords cadre. Sur la base d'une RTT de 8 % en moyenne, l'effet mécanique sur l'emploi serait de 8,7 %. Avec des engagements d'emploi de 3,6 % les gains de productivité apparents seraient de 4,7 %.

**n. c. : non calculable**

## Annexe n°2

# **Les déterminants des attitudes des chefs d'entreprise face à la réduction du temps de travail**

Annexe préparée par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

# Les déterminants des attitudes des chefs d'entreprise face à la réduction du temps de travail

*La loi Robien ne s'inscrivait pas dans une perspective de réduction généralisée de la durée du travail, mais offrait aux entreprises un dispositif d'aide à la réduction négociée, dans une perspective purement incitative. La loi du 13 juin 1998 a eu au contraire pour objet d'enclencher un mouvement général de réduction du temps de travail, sans toutefois lui donner le caractère contraignant parfois mis en avant : le dispositif incitatif s'adresse aux entreprises qui anticipent volontairement la réduction de la durée légale, et celle-ci ne constitue pas une norme impérative, mais un simple seuil pour la majoration des heures supplémentaires. Autrement dit, une loi incitative à la réduction de la durée du travail n'oblige pas les employeurs à la réduire, mais les oblige à se poser des questions.*

*L'enquête réalisée par l'institut CSA à la demande de la DARES en mars 1999 auprès d'un échantillon de 500 entreprises, dont 12 % avaient signé un accord Robien et autant un accord Aubry, avait pour but de mesurer le poids des différents facteurs capables d'expliquer les choix des employeurs face à la perspective de la RTT : figurer parmi les premiers signataires d'un accord, entamer des négociations, ou tout simplement attendre. Interrogations d'autant plus justifiées que le potentiel d'entreprises prêtes à s'engager dans le processus apparaît au moment de l'enquête considérable, 55 % d'entre elles (regroupant 70 % des salariés) déclarant alors avoir entrepris une négociation ou la prévoir avant la fin de l'année.*

*Pour y répondre, l'enquête proposait tout d'abord aux chefs d'entreprise de choisir parmi une liste d'avantages et d'inconvénients possibles de la RTT pour leur entreprise. Il en ressort qu'en matière d'avantages c'est d'abord la création d'emploi qui a motivé les signataires d'un accord Robien, et motive ceux qui négocient en 1999 un accord Aubry; ces derniers se disant également sensibles à l'amélioration des conditions de vie de leurs salariés. L'approche de l'obligation légale est plutôt mise en avant par ceux qui ont déjà signé. Côté inconvénients, c'est l'alourdissement des coûts salariaux qui vient en tête, pour les attentistes mais aussi les signataires d'accords Aubry. Ceux qui avaient conclu un accord Robien se disent beaucoup moins sensibles aux inconvénients, quels qu'ils soient.*

*Ensuite, le questionnaire distinguait cinq grandes catégories de facteurs capables d'avoir pesé sur l'attitude de la direction : la structure du capital et la situation financière de son entreprise, sa position sur les marchés, les caractéristiques de son organisation du travail, son contexte social, les motivations philosophiques ou politiques de son responsable. Une analyse économétrique « toutes choses égales par ailleurs » a permis d'isoler l'influence propre de chacun de ces groupes de variables, et livre les principales conclusions suivantes :*

*- la structure du capital exerce son influence de deux façons : l'attentisme est plus fréquent dans les unités filiales de grands groupes; à l'inverse, les coopératives de production, en raison des options propres au mouvement coopératif, s'engagent plus volontiers dans les accords de RTT. Mais la situation financière de l'entreprise n'a pas en soi d'effet particulier : seule la tendance d'évolution des effectifs en a une, en faveur de la signature d'un accord offensif, si elle est positive, d'un accord défensif si elle est très négative;*

- contrairement à ce que l'on pouvait attendre a priori, la position de l'entreprise sur ses marchés joue peu dans l'attitude de la direction vis-à-vis de la RTT : une stratégie fondée sur l'innovation favorise la signature d'un accord, mais ce ne semble pas être le cas d'une demande fluctuante;

- au contraire, les caractéristiques organisationnelles pèsent lourd dans les choix : le fait de pratiquer le « juste à temps » ou l'ouverture en continu, de développer les qualifications spécifiques de ses salariés, ou d'avoir déjà une expérience de la modulation du temps de travail accroissent la probabilité de s'engager dans une démarche de RTT négociée; à l'inverse avoir une organisation plus rigides (normes ISO) joue en négatif. L'influence des variables d'organisation est telle qu'elle rend non significative l'appartenance à tel ou tel secteur : si les entreprises industrielles sont plus nombreuses à s'engager dans la RTT, c'est exclusivement grâce au jeu de ces facteurs organisationnels.

- le type de relations professionnelles prévalant dans l'entreprise compte aussi pour beaucoup dans les attitudes en matière de RTT. La présence de représentants du personnel (délégués syndicaux ou délégués du personnel) favorise fortement la conclusion d'un accord ou l'engagement de négociations, et cela quelle que soit l'organisation syndicale implantée, au point que c'est cette fois le facteur taille qui perd son pouvoir propre d'explication : si les grandes entreprises signent plus que les autres, c'est d'abord parce qu'elles disposent d'une représentation institutionnelle des salariés. Du côté de l'employeur, le fait d'adhérer ou non à une fédération patronale pèse aussi beaucoup sur la décision, mais cette fois dans l'autre sens : les premiers signataires sont moins souvent adhérents que les attentistes.

- enfin les motivations politiques des acteurs ne sont pas les dernières à jouer leur rôle : un accord de RTT sera d'autant plus volontiers négocié et signé que l'employeur lui-même se dit favorable par principe au fait syndical, ou encore qu'il préfère une politique économique et sociale active en faveur de l'emploi au libéralisme économique.

## 1 L'ETAT DES LIEUX DES NEGOCIATIONS EN MARS 1999

En mars 1999, à la date de l'enquête, 3 122 entreprises avaient signé des accords dans le cadre de la loi *Aubry*, venant s'ajouter aux 2 953 accords *Robien* déjà enregistrés jusqu'à la mi-1998. Ces entreprises employaient 4 % des salariés du secteur marchand pour les accords *Aubry*<sup>1</sup> et 2 % pour les accords *Robien*. L'un des objectifs de l'enquête CSA- DARES était de connaître, pour la grande majorité des entreprises qui n'avaient pas encore signé d'accord, la proportion de celles qui ont ouvert des négociations, et l'état d'avancement des réflexions des autres<sup>2</sup>.

La loi *Aubry* s'inscrit certes dans une démarche politique de généralisation de la réduction du temps de travail. Pourtant il serait inexact de dire, comme on le fait souvent, qu'elle est contraignante, par opposition au caractère purement incitatif de la loi *Robien*. D'une part, parce que dans sa première phase (juin 1998 – décembre 1999) la loi *Aubry* se contente de proposer des incitations à la RTT, sous la forme d'exonérations de cotisations sociales ; d'autre part, parce que la réduction à venir de la durée légale n'est elle aussi qu'un dispositif incitatif. Aucune entreprise n'est contrainte de réduire la durée effective du travail, mais seulement de payer des heures supplémentaires à un tarif majoré au delà de la nouvelle durée légale. Il est donc erroné de parler de " réduction autoritaire " ou " obligatoire " de la durée du travail : les entreprises ne sont contraintes ni à réduire la durée du travail, ni même à ouvrir des négociations sur la question.

Néanmoins la réduction de la durée légale affecte toutes les entreprises, qu'elles réduisent ou non leur durée effective. Car la différence essentielle avec la loi *Robien* tient à l'extension du champ du processus de RTT. Certes, nombre de patrons avaient mis à l'étude des accords *Robien* avant d'y renoncer. Mais globalement, seule une minorité d'entreprises se sont posé concrètement la question de s'inscrire dans la démarche de la loi *Robien*, qu'elles l'aient finalement fait (pour environ 3000 d'entre elles) ou non (pour un nombre indéterminé mais probablement plus faible). En revanche la loi *Aubry* utilise non seulement une incitation positive (les exonérations), mais une incitation négative (les heures supplémentaires) qui implique un coût de la non-RTT. Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus ont dû s'interroger sur leur attitude face à la loi *Aubry* : réduire la durée effective, modifier le mode de calcul du temps de travail, engager des négociations, se préparer à payer des heures supplémentaires, voire encore surseoir à toute décision ? La réduction de la durée légale n'oblige pas à réduire la durée effective mais à se poser ces questions.

---

1 Dont les deux tiers étaient employés par de grandes entreprises ayant signé des accords non aidés.

2 L'enquête a exclu a priori de son champ les grandes entreprises publiques (EDF, La Poste, France Télécom, SNCF ...) pour lesquelles d'amples informations sont disponibles dans la presse.

## L'enquête CSA-DARES

### « Attitudes et stratégies des entreprises par rapport à la réduction du temps de travail »

L'enjeu de l'étude micro-économique des comportements d'entreprises face aux politiques publiques d'emploi est important : il s'agit de ne pas réduire l'effet supposé des dispositifs à un impact mécanique, monétaire ou comptable, nécessairement limité. C'est d'autant plus vrai de la réduction du temps de travail et des dispositifs qui l'encouragent, qui visent justement à s'inscrire dans des dynamiques de négociation et de création d'emplois décentralisées. L'évaluation de ces dispositifs ne peut donc pas se passer d'une observation des attitudes des entreprises à leur égard. Les études de comportements d'entreprises mobilisent traditionnellement deux types de démarche : des études monographiques approfondies ou des enquêtes statistiques légères. Chacune a ses inconvénients : le faible nombre d'observations des études qualitatives limite leur représentativité, alors que la relative superficialité des questionnaires quantitatifs restreint leur apport et rend difficile leur interprétation.

L'enquête réalisée pour la DARES par CSA participe au développement d'un nouveau type d'outil statistique d'évaluation, caractérisé par un échantillon de taille moyenne, un questionnaire relativement complexe, administré par entretiens approfondis en face à face. L'apport principal de ce type d'outils est de fournir un aperçu assez précis de la diversité des situations et des logiques à l'œuvre dans le domaine étudié, de prendre en compte la pluralité des facteurs pertinents, généralement imbriqués, et de permettre la mise en œuvre de méthodes statistiques et économétriques destinées à " désimbriquer " les influences en question.

Cette enquête, réalisée en mars-avril 1999, avait pour objectifs de connaître, pour les entreprises qui ont déjà réalisé une réduction des horaires collectifs (dans le cadre des lois Robien ou Aubry), les motifs de cette décision, ses modalités et ses effets; pour celles qui ont engagé des négociations, les principales propositions patronales et les points en discussion; et pour celles qui n'ont rien fait, leurs projets face à la perspective d'une réduction de la durée légale à l'horizon de l'année 2000.

Son champ est celui des établissements de 10 salariés et plus, à l'exclusion des grandes entreprises publiques (EDF, La Poste, France Télécom, SNCF...). L'échantillon, constitué de 500 établissements, couvre l'ensemble des activités économiques hors agriculture, administrations et grandes entreprises nationales. 60 établissements sont interrogés parmi les signataires de conventions Robien, 60 autres parmi les conventions Aubry, le reste (380 établissements dits « sans accords ») étant issu d'un tirage aléatoire dans le fichier SIRENE. Les taux de sondage sont croissants en fonction de la tranche de taille de l'entreprise.

Le questionnaire a été élaboré sous la responsabilité d'un groupe de pilotage, associant les partenaires sociaux, les services du Ministère de l'emploi et de la solidarité, et des universitaires. Il a été administré par entretiens en face à face avec un responsable d'entreprise de haut niveau. Il aborde les principaux thèmes suivants : structure du capital par type de détenteurs; produits et services, marchés, relations sociales, opinions générales sur la RTT et sur la loi Aubry. Aux établissements ayant déjà signé la RTT, l'enquête demande leurs motivations, les processus de négociation et leurs points d'achoppement. Si la RTT a été mise en œuvre, elle demande en outre quels ont été ses impacts sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Enfin aux entreprises qui n'ont pas entamé de négociations, on demande pourquoi, et quels sont leurs projets en la matière.

On s'intéresse dans un premier temps aux établissements qui n'avaient pas encore signé d'accord de RTT à la date de l'enquête. Pour évaluer la position des établissements enquêtés par rapport à la négociation des 35 heures, plusieurs questions doivent être mobilisées. En premier lieu il importe de savoir si la direction de l'établissement a élaboré un projet de réduction du temps de travail destiné à la négociation. On demande ensuite si ce projet a effectivement été présenté aux partenaires sociaux pour cette négociation ; si c'est le cas, on considèrera naturellement que l'établissement est " en négociation " (18 % des établissements, qui emploient 27 % des salariés du champ, cf. Tableaux 1 et 2). Une autre situation de négociation peut se présenter : l'établissement n'a élaboré aucun projet de RTT, mais une négociation est en cours au niveau de l'entreprise ou du groupe, et la direction attend son résultat pour engager le processus dans l'établissement : on considèrera alors que

l'établissement est en situation de " négociation au siège " (14 % des établissements et des salariés).

Parmi les établissements qui ne sont pas en négociation, ni sur place ni au siège, certains déclarent avoir l'intention d'en engager une dans le courant 1999 (12 % des établissements, 18 % des salariés). D'autres disent qu'ils vont " commencer à réfléchir ou à en discuter " en 1999 (11 % des établissements et des salariés). D'autres encore signalent qu'ils attendent des consignes, de la branche ou du groupe auxquels ils appartiennent (19 % des établissements, 12 % des salariés). Enfin certains déclarent qu'ils n'ont pas l'intention de traiter cette question dans l'immédiat (26 % des établissements, 18 % des salariés).

Naturellement, rappelons que ces proportions doivent être prises comme des ordres de grandeur très imprécis : ils sont calculés sur une population de seulement 350 établissements. En particulier les pourcentages détaillés par taille d'entreprise n'ont qu'une valeur strictement indicative. Leur distribution montre néanmoins assez bien les grandes tendances : ainsi les établissements appartenant à des petites entreprises ont tendance à attendre les consignes de la branche ou à ne rien faire, l'effet du seuil de 20 salariés prévu par la loi *Aubry* apparaissant très nettement. A l'inverse les grandes entreprises sont plus activement engagées dans les négociations, et les plus grandes d'entre elles en sont encore souvent à des négociations centralisées, qui ne déboucheront sans doute pas immédiatement sur des accords d'établissement.

**Tableau 1 : état des négociations en mars 1999**  
(établissements de 10 salariés et plus)

**En salariés**

Taille d'entreprise	10-19	20-49	50-499	500-1999	2000 & +	Ensemble
Négociation sur place	3	20	36	34	26	27%
Négociation au siège	6	6	7	16	29	14%
Négociation à venir en 99	7	19	18	18	23	18%
Va discuter en 99	13	15	11	7	9	11%
Attend les consignes (branche)	26	18	10	8	8	12%
Ne fera rien dans l'immédiat	45	22	18	17	5	18%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Champ : Établissements de 10 salariés et plus, sans accords RTT

Source : CSA, DARES

**En établissements**

Taille d'entreprise	10-19	20-49	50-499	500-1999	2000 & +	Ensemble
Négociation sur place	4	21	37	25	13	18%
Négociation au siège	6	6	14	18	59	14%
Négociation à venir en 99	4	16	15	27	9	12%
Va discuter en 99	13	15	9	2	4	11%
Attend les consignes (branche)	28	20	11	9	10	19%
Ne fera rien dans l'immédiat	45	22	14	19	5	26%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Champ : Établissements de 10 salariés et plus, sans accords RTT

Source : CSA, DARES

**Tableau 2 : État des négociations en mars 1999**  
(établissements des entreprises de 20 salariés et plus)

**En salariés**

Taille d'entreprise	20-49	50-499	500-1999	2000 & +	Ensemble
Négociation sur place	20	36	34	26	30%
Négociation au siège	6	7	16	29	14%
Négociation à venir en 99	19	18	18	23	19%
Va discuter en 99	15	11	7	9	11%
Attend les consignes (branche)	18	10	8	8	11%
Ne fera rien dans l'immédiat	22	18	17	5	15%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Champ : Établissements appartenant à des entreprises de 20 salariés et plus, sans accords RTT

Source : CSA, DARES

**En établissements**

Taille d'entreprise	20-49	50-499	500-1999	2000 & +	Ensemble
Négociation sur place	21	37	25	13	25%
Négociation au siège	6	14	18	59	19%
Négociation à venir en 99	16	15	27	9	16%
Va discuter en 99	15	9	2	4	10%
Attend les consignes (branche)	20	11	9	10	14%
Ne fera rien dans l'immédiat	22	14	19	5	16%
<b>Ensemble</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Champ : Établissements appartenant à des entreprises de 20 salariés et plus, sans accords RTT

Source : CSA, DARES

### 2.1 Quelles motivations évoquent les responsables d'entreprise ?

Si la réduction de la durée légale n'oblige pas à réduire la durée effective du travail mais à se poser la question de l'engagement ou du refus d'une telle démarche, à quelle(s) rationalité(s) obéit alors le comportement de responsables d'entreprise qui déclarent plus de huit fois sur dix (Tableau 3)<sup>3</sup> être à l'origine de l'entrée dans les dispositifs *Robien* et *Aubry* ?

Tableau 3

Initiative du projet de RTT ?	Robien	Aubry	En négociation*
Représentants ou salariés	7%	2%	2%
Direction	83%	86%	86%
Les deux	10%	12%	12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* En négociation dans l'établissement lui-même uniquement.

Source : CSA, DARES

Une première indication sur les motivations à l'œuvre résulte des réponses des employeurs eux-mêmes. Les responsables d'établissements ayant signé une convention *Robien* ou *Aubry* ont été interrogés sur les motifs qui les ont incités à engager une démarche de RTT et sur les inconvénients qui "concernent le plus (leur) établissement", les autres sur les avantages potentiels qu'ils considèrent comme "les plus pertinents pour (leur) établissement" et les inconvénients potentiels de la RTT qui "concernent le plus (leur) établissement" (Tableaux 4 et 5). Alors que les établissements "attentistes" semblent dubitatifs sur les possibilités de création d'emploi, cette motivation est très présente chez les signataires d'accords *Robien* mais aussi chez ceux qui sont actuellement en négociation. En revanche, l'intérêt pour l'amélioration de la qualité de vie des salariés, qui était secondaire pour les *Robien*, est très importante dans le discours de ceux qui négocient et apparaît comme l'un des avantages possibles à ceux qui n'ont rien engagé, avec les possibilités de remise "à plat de l'organisation de l'établissement". Ce sont les établissements qui avaient déjà signé un accord *Aubry* en mars 1999, plutôt que ceux qui sont en cours de négociation, que l'anticipation de l'obligation légale a pu motiver, tandis que cette motivation apparaît comme une rationalisation a posteriori pour certains bénéficiaires de conventions *Robien*. Les avantages pour l'image ou pour le climat social de l'entreprise sont rarement à l'origine du choix de la RTT.

<sup>3</sup> Le point de vue des employeurs est nuancé par les 500 salariés travaillant dans des entreprises ayant mis en oeuvre un accord *Robien*, interrogés dans le cadre de l'enquête DARES-Louis Harris : 78% estiment que l'idée de la RTT est venue de la Direction, mais 28 % citent les syndicats, et 10% les élus du personnel (plusieurs réponses possibles). L'initiative apparaît néanmoins patronale dans la grande majorité des cas.

Tableau 4

Avantages de la RTT pour votre établissement ?	Robien	Aubry	En négociation	Attentiste
Créer des emplois	46%	37%	44%	17%
Améliorer la qualité de vie des salariés	14%	29%	35%	30%
Améliorer la réactivité ou la qualité	27%	31%	33%	18%
Remettre à plat l'organisation	28%	24%	21%	30%
Anticiper la loi	31%	54%	19%	6%
Bénéficier des aides	34%	31%	16%	11%

Source : CSA, DARES

Du côté des inconvénients, l'alourdissement des coûts de main d'œuvre est la principale crainte énoncée par tous, mais surtout par les signataires d'accords *Aubry* qui rejoignent en cela l'opinion des "attentistes". Les problèmes de qualité anticipés par ceux qui n'ont pas terminé la négociation ne sont pas signalés par les établissements qui ont réduit la durée du travail. On voit très nettement apparaître la démarche volontariste des *Robien*, qui sont beaucoup plus nombreux que les autres à ne trouver aucun inconvénient parmi la dizaine de réponses proposées.

Tableau 5

Inconvénients de la RTT pour votre établissement ?	Robien	Aubry	En négociation	Attentiste
Accroître les coûts de main d'œuvre	47%	75%	56%	72%
Accroître les coûts de gestion	33%	36%	44%	38%
Rigidifier l'organisation	20%	22%	29%	28%
Démotiver des cadres ou des salariés	16%	14%	23%	22%
Dégrader la qualité	6%	3%	32%	19%
Aucun inconvénient	29%	8%	4%	8%

Source : CSA, DARES

## 2.2 Quels sont les déterminants de l'entrée dans une démarche de RTT ?

Les études monographiques disponibles montrent que les dynamiques qui conduisent ou non à réduire le temps de travail sont complexes et multi-dimensionnelles. On peut distinguer par commodité cinq types de facteurs susceptibles de peser dans la décision de l'entreprise.

Tout d'abord la situation financière de l'entreprise et son mode de financement peuvent conditionner sa capacité à prendre une initiative de RTT : une aisance financière ou une autonomie relativement aux banques ou aux marchés financiers peuvent favoriser la prise de risques liée aux réorganisations. Un deuxième facteur important a bien sûr trait au type de marchés sur lesquels l'entreprise se positionne (par exemple la question de la saisonnalité), et à sa stratégie de compétitivité. L'organisation de la production et du travail sont *a priori* un troisième groupe de facteurs déterminants : par exemple, une entreprise ayant déjà largement mis en œuvre des réorganisations et une flexibilité du temps de travail, peut être moins attirée par l'opportunité d'une RTT. Le contexte social de l'entreprise peut également jouer un rôle important, en fonction de la pression sociale interne à laquelle l'employeur est soumis, notamment de la part des organisations syndicales. Enfin, concernant une mesure de politique d'emploi qui a polarisé largement le débat politique depuis plusieurs années, il est impossible d'exclure *a priori* l'hypothèse selon laquelle le positionnement politique de l'employeur conditionnerait en partie son attitude vis-à-vis de la RTT.

L'enquête fournit, pour chacun de ces cinq domaines d'action, une batterie de variables permettant de repérer assez précisément la situation de l'entreprise et le positionnement des acteurs sociaux. L'analyse économétrique de la probabilité de réduire la durée du travail<sup>4</sup> met en évidence les facteurs qui influent le plus significativement sur cette décision, et va nous permettre de hiérarchiser leurs influences respectives. Les résultats de cette analyse sont présentés dans un tableau synthétique (p.19).

La population des établissements observés se répartit en quatre catégories : ceux qui ont signé un accord de RTT (respectivement *Robien* et *Aubry*), ceux qui sont en cours de négociation dans le cadre de la loi *Aubry*, et ceux qui n'ont pas encore entamé les négociations. On cherche alors à expliquer chacun de ces comportements par des modèles *Logit*, où la variable expliquée est l'adoption de tel comportement, et les variables explicatives, le groupe de caractéristiques dont on cherche à tester l'effet. Tous les modèles incorporent comme variables de contrôle la taille de l'établissement et le secteur (en quatre modalités) : sans surprise, la probabilité d'adopter la loi *Robien* est plus élevée pour les établissements industriels et surtout pour les grandes unités. Les effets de secteur et de taille sont en revanche non significatifs pour les accords signés dans le cadre *Aubry*, ce qui montre une diffusion moins sélective dans le tissu productif. Les négociations aujourd'hui en cours sur les 35 heures concernent plutôt de grands établissements, des secteurs de services. Les attentistes sont en revanche plus nombreux dans les PME de l'industrie.

### 2.2.1 *Capital et situation financière de l'entreprise*

On fera ici l'hypothèse selon laquelle une structure capitalistique très ouverte, avec des actionnaires susceptibles d'entrer ou de sortir facilement du capital de l'entreprise, est plutôt défavorable à l'engagement d'une démarche de RTT. Deux raisons peuvent être avancées pour justifier cette hypothèse. D'une part la RTT peut être considérée comme une initiative coûteuse et risquée, susceptible d'affecter à court terme les performances financières de l'entreprise, alors que ses éventuelles retombées économiques favorables (qualité, réactivité) ne produisent d'effets qu'à moyen terme. D'autre part on peut penser que ce type d'entreprise, soumis à des exigences importantes de rentabilité, a déjà mis en œuvre des réorganisations (modulation du temps de travail, allongement de la durée d'utilisation des équipements, ...) indépendamment de la RTT : cette dernière ne comporterait donc pas de retombées bénéfiques. Les variables disponibles dans l'enquête et qui permettent de tester cette hypothèse sont : le type d'actionnaire majoritaire (on s'attend à ce qu'une entreprise détenue par une famille ou des particuliers, a fortiori par les salariés eux-mêmes, soit plus encline à initier une démarche de RTT que si elle est contrôlée par des investisseurs institutionnels ou des grands groupes<sup>5</sup>) ; la cotation en Bourse (une entreprise cotée sera plus soumise à la pression des marchés financiers, donc moins susceptible d'engager une RTT) ; le degré d'autonomie de l'établissement par rapport au siège ou à la maison-mère (un établissement

---

<sup>4</sup> Par le biais de modèles *Logit*.

<sup>5</sup> Pour les entreprises appartenant à des groupes, l'enquête ne comporte pas d'indications sur les caractéristiques du contrôle actionnarial. On a construit une variable reflétant la structure du capital en distinguant les situations suivantes : 1) association ; 2) coopérative ou entreprise contrôlée par ses salariés ; 3) entreprise indépendante à contrôle familial ; 4) entreprise indépendante contrôlée par des particuliers ; 5) entreprise contrôlée par un grand groupe (l'entreprise appartient à un groupe et compte plus de 2000 salariés) ; 6) entreprise contrôlée par un groupe petit ou moyen (autres entreprises appartenant à un groupe).

relativement autonome pourra être soumis à des contraintes moins strictes sur ses décisions en matière de RTT).

L'impact<sup>6</sup> de la structure capitaliste de l'entreprise sur la probabilité d'engager une démarche *Robien* est fort peu significatif. Seules les coopératives apparaissent clairement plus enclines à s'investir dans la RTT (*Robien* ou *Aubry*). Elles ne représentent cependant qu'une petite minorité d'établissements (5% des accords *Robien* et *Aubry*, contre moins de 2% des entreprises sans accords). Les associations, elles, ne semblent pas adopter d'attitude spécifique par rapport à la RTT.

En revanche un contraste intéressant apparaît entre les établissements déjà signataires d'accords *Aubry* et ceux qui déclarent être en cours de négociation : les premiers sont plus souvent détenus majoritairement par des particuliers, alors que les seconds appartiennent plus fréquemment à des groupes, et surtout à de grands groupes. Le fait d'être coté en Bourse semble également accroître la probabilité d'être en train de négocier une RTT, mais le coefficient n'est guère significatif ; de même pour l'autonomie de décision par rapport à la maison-mère. Globalement, l'insertion dans une grande structure capitaliste ouverte semble avoir favorisé un certain attentisme initial : mais aujourd'hui les groupes ont plutôt engagé des négociations, qui pourront être longues et difficiles, mais qui ont néanmoins débuté. En revanche les attentistes confirmés sont plutôt de petits établissements appartenant à des entreprises familiales.

Concernant l'influence de la situation financière de l'entreprise, une situation dégradée peut entraver la capacité à prendre des risques. Au contraire, une situation de croissance et de bonne santé économique rend plus attractives les démarches *Robien* ou *Aubry* offensives : il est plus facile de tenir les engagements d'embauche (10% ou 6% pour une RTT de 10%) quand on est sur une tendance de croissance régulière. Un effet d'aubaine sur l'emploi est alors possible. Cependant, pour les accords défensifs, c'est à l'inverse une situation dégradée qui favorise la décision de réduire la durée du travail pour sauver des emplois. Les variables disponibles dans l'enquête et qui permettent de tester cette hypothèse sont la rentabilité de l'entreprise comparée (de façon qualitative) à celle de ses concurrents, la situation de trésorerie (peu ou pas confortable) et le taux de croissance des effectifs de l'établissement sur la période récente (1990-1997)<sup>7</sup>.

La rentabilité et la situation de trésorerie ne jouent guère de rôle significatif en la matière, bien que les établissements qui ont engagé des négociations *Aubry* déclarent disposer d'une rentabilité plutôt supérieure à celle de leurs concurrents. En revanche, comme prévu, une évolution favorable ou très défavorable des effectifs sur les dernières années accroît la probabilité d'engager une démarche *Robien*, par rapport à une situation de stabilité des effectifs. Mais ce résultat ne semble pas confirmé dans le cadre de la loi *Aubry* : le biais de sélection à l'entrée de la RTT lié au dynamisme de l'entreprise ne semble pas aussi important dans ce dernier cas qu'il l'était pour la loi *Robien* (cf. annexe n°1).

---

<sup>6</sup> Cf. tableau synthétique p.19.

<sup>7</sup> Donnée obtenue par appariement avec le panel UNEDIC.

### 2.2.2 Position sur les marchés de produits

Le positionnement de l'entreprise sur le marché des produits apparaît *a priori* comme un paramètre décisif du choix de la RTT. L'intervention sur les marchés internationaux, ou une stratégie compétitive axée sur des prix inférieurs aux concurrents, semblent peu prédisposer à s'engager dans une démarche de RTT, dans la mesure où le risque d'un impact négatif sur les coûts salariaux peut s'avérer dissuasif. En revanche les entreprises qui jouent sur la capacité de répondre aux besoins des clients (qualité), sur l'innovation ou sur la diversité des produits et services, peuvent espérer bénéficier d'une démarche de RTT pour améliorer leur réactivité, la polyvalence de leurs salariés, ou embaucher de nouvelles compétences. Les variables disponibles dans l'enquête et qui permettent de tester cette hypothèse sont les "atouts principaux de l'établissement face à la concurrence"<sup>8</sup>, l'importance de la proximité géographique des clients pour la compétitivité de l'entreprise et l'horizon de son marché (local, régional, national ou international).

Une autre série de facteurs renvoie au caractère plus ou moins fluctuant et / ou saisonnier des marchés. Face à une demande très variable, que ce soit de façon imprévisible ou saisonnière, l'établissement peut chercher à développer sa flexibilité organisationnelle. On sait en effet que la RTT favorise clairement l'introduction de la modulation du temps de travail, et peut donc se révéler avantageuse. Les variables disponibles dans l'enquête et qui permettent de tester cette hypothèse sont le caractère plus ou moins fluctuant de la demande en 1998<sup>9</sup>, le caractère imprévisible de ces fluctuations et leur caractère saisonnier.

Les résultats<sup>10</sup> montrent que la stratégie basée sur l'innovation semble jouer un rôle positif dans le positionnement de l'établissement par rapport à la loi *Robien* ; à l'inverse les établissements attentistes sont moins nombreux à signaler l'importance de l'innovation dans leur stratégie. En revanche, l'horizon du marché n'a pas de rôle significatif. Plus généralement, les caractéristiques de la demande n'apparaissent pas déterminantes : la saisonnalité influence certes favorablement la probabilité de RTT, mais de façon non significative. La variabilité de la demande en 1998 n'a guère d'influence propre sur les démarches *Robien*, et se révèle défavorable à l'engagement d'une démarche *Aubry*.

### 2.2.3 Contraintes organisationnelles

La réduction du temps de travail peut s'avérer plus profitable ou au contraire plus difficile selon le contexte organisationnel de l'entreprise. Parmi les facteurs organisationnels qui peuvent favoriser le recours à la RTT (et à la modulation des horaires de travail qui va souvent de pair), on citera d'abord l'organisation en "juste-à-temps" avec les clients : la gestion de ce système de production, qui consiste à ne produire que sur commande délivrée par les clients,

---

<sup>8</sup> Les prix, l'innovation, la qualité, l'originalité, la renommée ou tradition, la diversité, "sans objet".

<sup>9</sup> La question posée était : " dans le courant des douze derniers mois, l'activité de votre établissement a-t-elle connu des fluctuations de court terme très importantes, assez importantes, peu importantes ou pas importantes du tout ? " ; la variable FLUCT correspond aux deux premières réponses. L'idée de cette question était de tenter de cerner le caractère plus ou moins fluctuant des marchés sur lesquels est positionné l'établissement ; mais il se pourrait qu'en réalité la question ait évoqué plutôt l'occurrence de chocs conjoncturels particuliers en 1998. Dans ce cas les établissements qui traversent des turbulences conjoncturelles (à la hausse ou à la baisse) peuvent avoir logiquement hésité à s'engager dans une démarche *Aubry*. Ceci expliquerait aussi pourquoi cette variable n'est pas du tout significative pour les *Robien* : des chocs récents n'ont pas de raison d'avoir influencé une décision qui leur est antérieure...

<sup>10</sup> Cf. tableau synthétique p.19.

afin de minimiser les stocks et d'accroître la réactivité, est sans doute facilitée par la possibilité de faire varier les horaires des salariés de façon flexible, en fonction des commandes. Le recours traditionnel aux heures supplémentaires, onéreuses pour l'entreprise, peut être réduit par le recours à la modulation du temps de travail.

Un deuxième facteur organisationnel favorable pourrait être justement l'existence préalable d'un accord de modulation. Les études monographiques indiquent en effet l'existence d'effets d'apprentissage, selon lesquels une première expérience bénéfique de la modulation du temps de travail pousse parfois les entreprises à rechercher son approfondissement, en échange d'une RTT accordée aux salariés.

Un troisième facteur concerne l'acquisition de qualifications spécifiques<sup>11</sup> dans l'établissement. Là encore, la théorie et des études monographiques indiquent que, quand de longs temps d'apprentissage sur le tas sont nécessaires pour qu'un salarié devienne pleinement opérationnel, les directions d'entreprise peuvent rechercher la stabilisation de ces salariés même en cas de difficultés économiques (accords défensifs); elles peuvent également chercher à recruter des jeunes pour assurer la transmission des savoirs avant que les anciens ne partent à la retraite.

A l'inverse plusieurs autres facteurs organisationnels sont *a priori* plutôt défavorables : ainsi l'existence de procédures strictement définies, comme c'est par exemple le cas des normes de qualité ISO, peut introduire des rigidités de fonctionnement peu propices à l'introduction d'une grande flexibilité temporelle ; de même, la pratique déjà établie du travail de nuit, voire du travail en continu (ouverture 7 jours sur 7), rend moins attractive, voire inutile, l'introduction de la modulation du temps de travail, dans la mesure où les équipements sont déjà utilisés au maximum. De la même façon, on peut penser qu'un établissement fortement utilisateur de contrats à temps partiel (plus de 25 % de ses salariés) aura moins d'intérêt à la RTT, parce qu'il pourra recourir sans surcoût aux heures complémentaires pour faire face à des besoins de flexibilité du temps de travail.

Enfin la présence d'une forte proportion de cadres dans le personnel (plus de 30 %) peut également dissuader un chef d'établissement de s'engager dans une démarche de RTT, dans la mesure où le contrôle des horaires des cadres est délicat et où ces derniers travaillent souvent à l'extérieur de l'entreprise.

D'une façon générale les résultats économétriques montrent que les déterminants organisationnels apparaissent inspirer fortement les accords *Robien*. En particulier, l'introduction de ces variables rend non significatifs les effets sectoriels : le biais de l'industrie en faveur de la RTT tient exclusivement au jeu de ces variables organisationnelles. Les variables ISO, "Juste à temps", "ouverture en continu" et "qualifications spécifiques" obtiennent des coefficients du signe attendu et clairement significatifs. La pratique antérieure de la modulation du temps de travail apparaît favoriser très fortement la probabilité d'avoir signé un accord *Robien* (et aussi *Aubry*). L'effet est si net qu'on peut se demander si les répondants ont correctement compris la question : celle-ci se référait explicitement à des négociations antérieures à celle concernant la RTT, mais certains ont peut-être évoqué la modulation introduite lors de cette dernière. C'est pourquoi on a aussi testé les modèles sans

---

<sup>11</sup> on considère ici que les compétences sont spécifiques à l'entreprise dès lors que le temps moyen pour qu'un débutant devienne pleinement opérationnel est supérieur à un mois.

cette variable pour s'assurer de la robustesse des autres coefficients, qui est confirmée. Par contre les proportions de cadres et de salariés à temps partiel obtiennent des coefficients non significatifs.

En revanche pour expliquer la signature d'un accord *Aubry*, aucune variable organisationnelle n'apparaît significative, hormis la pratique de la modulation : les signes des coefficients sont les mêmes que pour les accords *Robien* mais la précision des estimateurs est trop faible.

#### 2.2.4 Contexte social de l'entreprise

L'enquête, s'adressant aux employeurs, ne dispose pratiquement pas d'indicateurs concernant les aspirations des salariés et de leurs représentants, et nous sommes donc réduits à supposer de façon très générale qu'ils sont favorables à la RTT, dans la mesure où il s'agit d'une revendication importante du mouvement syndical depuis de nombreuses années. L'influence de ces aspirations sur la décision de l'entreprise sera d'autant plus sensible que les salariés auront acquis une capacité à s'organiser et à faire pression sur l'employeur. La présence syndicale dans l'entreprise a donc toutes chances de favoriser l'entrée dans une démarche de RTT ; et ce d'autant plus que l'organisation syndicale présente sera favorable à la loi *Robien* ou à la loi *Aubry*. On peut aussi penser qu'une forte capacité de mobilisation – dont un indicateur pertinent est l'occurrence d'un conflit du travail au cours des trois dernières années - accroît les chances de peser en faveur d'une RTT.

Le seul indicateur concernant les aspirations des salariés a trait aux salariés à temps partiel : on demande à l'employeur si, à sa connaissance, ils préféreraient travailler à temps plein. Concernant les salaires, on sait seulement quel est leur niveau moyen relativement aux salaires définis par la convention collective : on peut faire l'hypothèse que les salariés qui perçoivent des salaires très proches des minima de branche, seront assez réticents à l'idée de baisse, voire de blocage de leurs rémunérations. Un niveau salarial relativement bas induira donc logiquement une plus faible probabilité de RTT.

Enfin, l'employeur lui-même exerce son activité dans un environnement social : la communauté patronale locale ou d'industrie, les réseaux locaux d'entreprises, peuvent porter des valeurs ou adopter collectivement des attitudes particulières qui ne seront pas sans influence sur les décisions de l'employeur. L'insertion de l'entreprise dans ce type de réseaux sociaux peut donc avoir un impact sur la décision de RTT.

Les variables disponibles dans l'enquête et qui permettent de tester ces hypothèses sont la présence dans l'entreprise d'un délégué syndical, ou d'un délégué du personnel, l'existence d'un conflit du travail (grève, manifestation ou pétition) au cours des trois dernières années, le souhait de la majorité des salariés à temps partiel de travailler à temps plein, un niveau de salaire " très proche " des minima de la convention collective, l'appartenance de l'entreprise à un syndicat professionnel ou à une union patronale, la référence aux consignes de la branche comme " référence utile pour prendre des décisions en matière de RTT ", la connaissance *personnelle* par le répondant, d'une autre entreprise ayant réduit la durée du travail dans les 3 dernières années.

Les résultats économétriques montrent le caractère structurant de ces variables de contexte social. Tout d'abord, il faut noter que l'introduction des institutions de représentation du personnel (DP et DS) rend non significative la taille de l'établissement dans toutes les régressions : l'effet taille observé n'était en fait qu'un effet " représentation des salariés ", qui tient notamment au seuil de 50 salariés pour l'existence d'un délégué syndical, mais pas

seulement<sup>12</sup>. L'influence des institutions de représentation est fort différente selon qu'on considère les accords *Robien* ou *Aubry*. Dans le premier cas c'est la présence (avant la négociation) de la CFDT qui semble déterminante, et dans une moindre mesure de la CGT ; celle de FO n'a pas d'impact significatif sur la probabilité d'adopter la loi *Robien*.

Mais l'impact essentiel est celui de la présence d'un délégué du personnel. Tout se passe comme si l'édiction d'une norme publique – la réduction de la durée légale du travail – avait un impact beaucoup plus important dans l'entreprise lorsqu'un espace interne de débat public, aussi limité soit-il, y préexiste. Dans les établissements dénués de toute représentation collective des salariés, l'employeur semble pouvoir beaucoup plus facilement ignorer le changement politique extérieur, du moins jusqu'à ce que la réduction de la durée légale prenne effet. En revanche l'existence d'un conflit dans les trois dernières années n'a pas de rôle significatif.

Les aspirations des salariés sont mal retracées dans l'enquête ; le souhait (selon l'employeur) des travailleurs à temps partiel de passer à temps plein n'a pas d'effet significatif sur la décision de RTT ; conformément à l'intuition un niveau de salaire proche des minima de la convention collective semble influencer négativement sur la démarche *Robien* et favoriser un certain attentisme.

En ce qui concerne les réseaux sociaux de l'employeur, leur influence se manifeste dans le rôle clairement positif de la connaissance personnelle d'une entreprise ayant réduit la durée du travail. Mais c'est surtout l'adhésion à un syndicat de branche ou à une union patronale qui contribue fortement à structurer la décision : les employeurs *Robien* sont nettement moins nombreux à être adhérents ; les établissements *Robien* et *Aubry* signalent beaucoup moins souvent s'être référés à la branche pour prendre leur décision. On voit là l'influence de stratégies patronales collectives, qui dépassent le seul cadre de l'entreprise. En revanche ceux qui sont en train de négocier un accord *Aubry* ne se distinguent guère des attentistes en ce qui concerne leur rapport aux institutions patronales.

### 2.2.5 Motivations politiques

On fait ici référence à des motivations ancrées dans des valeurs éthiques ou des orientations politiques (c'est-à-dire ayant trait à une conception générale du bien commun), qui dépassent donc le seul domaine de la rationalité économique locale, et traduisent le positionnement des acteurs dans le débat social général.

Concernant d'abord les stratégies des syndicats, il est notoire que les différentes centrales ont adopté des positions fortement divergentes face à la loi *Robien*, seule la CFDT soutenant cette démarche ; concernant la loi *Aubry*, les trois grandes confédérations sont plus disposées à s'engager dans les négociations. On vient de le voir, en cas de présence syndicale dans l'entreprise, l'affiliation du (ou des) syndicat(s) à l'une de ces confédérations influe nettement sur les décisions en matière de RTT.

---

12 Le Délégué du Personnel est en principe présent dans tous les établissements de 10 salariés ou plus ; mais en fait dans notre échantillon, il n'y a pas de DP dans 60% des établissements de 10 à 19 salariés, et encore dans 40% des établissements de 20 à 49 salariés. C'est que si l'organisation d'élections est en principe obligatoire, il est fréquent qu'elles ne se tiennent pas faute de candidats.

Les employeurs, quant à eux, peuvent tout d'abord être réticents à la négociation avec un syndicat, indépendamment même de toute RTT. Nombre d'employeurs, notamment dans les PME, ont en effet une opinion négative sur les syndicats, qu'ils en connaissent un dans leur entreprise ou non. Cette réticence peut réduire la probabilité qu'ils envisagent de négocier un accord de réduction du temps de travail qui introduira ou renforcera le syndicat dans leur établissement.

D'autre part, les lois *Robien* et *Aubry* s'inscrivent indiscutablement dans la perspective de politiques publiques volontaristes en faveur de la réduction du chômage et du maintien de la cohésion sociale. Les penseurs libéraux les récuse car, selon eux, elles introduisent des distorsions sur les marchés et réduisent donc l'efficacité économique. Le clivage idéologique entre partisans du libéralisme et tenants de politiques publiques correctrices peut donc être un autre facteur d'explication pertinent de positionnement par rapport à la RTT. Ce clivage ne recouvre pas strictement une opposition gauche / droite : même si la réduction du temps de travail est plutôt un thème porté traditionnellement par la gauche, la loi *Robien* a été votée par une majorité de droite, et les milieux chrétiens sociaux sont plutôt favorables à la RTT. Quoiqu'il en soit, étant donnée l'ardeur du débat public autour de la RTT depuis plusieurs années, on peut penser que le positionnement idéologique de l'employeur joue un rôle non négligeable dans sa disposition à envisager ou non la RTT avec bienveillance.

Enfin, la croyance dans le caractère bénéfique pour l'emploi dans l'établissement de la RTT peut elle aussi influencer la décision : un employeur très soucieux de cohésion sociale, mais qui ne croirait pas à la possibilité de créer des emplois en réduisant la durée du travail, n'aurait pas de motif idéologique pour le faire.

Les variables disponibles dans l'enquête et qui permettent de tester ces hypothèses sont : l'opinion favorable de l'employeur relativement au rôle de la représentation syndicale pour l'intérêt de l'entreprise ; la réponse "favoriser la cohésion sociale et la lutte contre le chômage" de préférence à "favoriser l'initiative économique et la croissance" à la question "selon vous le gouvernement de Lionel Jospin doit plutôt..." ; la citation de la création ou de la sauvegarde d'emplois parmi "les avantages potentiels de la réduction du temps de travail les plus pertinents pour votre entreprise".

L'analyse empirique montre là encore la grande importance de ces variables qui reflètent les options idéologiques générales des acteurs. Les employeurs qui expriment une opinion favorable au rôle du syndicalisme tendent, toutes choses égales par ailleurs, à adopter beaucoup plus facilement que les autres une démarche de RTT, particulièrement *Robien*, mais également *Aubry*. Le positionnement idéologique général de l'employeur – sa préférence pour une politique publique donnant la priorité à la cohésion sociale sur l'initiative économique – contribue fortement à déterminer son attitude par rapport à la RTT : cette variable est très significative pour expliquer la démarche *Robien*, et le demeure – quoique dans une moindre mesure – pour la démarche *Aubry* (plus d'ailleurs pour les accords déjà signés que pour les négociations en cours). De même la croyance dans la possibilité de créer des emplois par la RTT favorise l'adoption de cette démarche, là encore surtout pour les accords *Robien*.

### 2.3 Bilan global

La prise en compte simultanée des différentes catégories de variables évoquées valide les résultats qui précèdent (Tableau synthétique). Une première lecture de ce tableau permet de

comparer l'importance relative des différents groupes de variables dans la détermination des comportements de RTT. Concernant la *structure du capital*, les coopératives ont été plus promptes à s'emparer de la loi *Robien*, et dans une moindre mesure de la loi *Aubry* ; les grands groupes se sont engagés plus récemment. La situation financière de l'entreprise est peu déterminante. La *trajectoire de croissance de l'entreprise* semble avoir une influence non négligeable sur la probabilité d'adoption de la RTT : les établissements dont les effectifs ont été au cours des années récentes croissants ou à l'inverse nettement déclinants, se sont montrés plus intéressés par les accords de RTT que ceux au profil plus stable. En revanche, l'occurrence d'un choc de demande en 1998 semble plutôt favoriser l'attentisme en 1999 relativement à la RTT. Au-delà de la situation conjoncturelle en revanche, les caractéristiques du *marché* apparaissent peu discriminantes : l'horizon de la demande, la prévisibilité des fluctuations, leur saisonnalité, les stratégies de compétitivité... ont peu d'influence, même si le choix de l'innovation incite plutôt à s'engager dans la RTT.

Les caractéristiques *organisationnelles* jouent également : le juste-à-temps est clairement favorable à la RTT, alors que les établissements ouverts 7 jours sur 7 ont beaucoup moins tendance à s'y engager. L'expérience antérieure de la modulation semble inciter fortement à approfondir l'expérience en réduisant la durée du travail.

Mais ce sont les variables *socio-politiques* qui ont pesé d'un poids décisif : l'implantation préalable d'organisations syndicales, et principalement de la CFDT, est capitale pour les dynamiques *Robien*, alors que c'est la présence d'une représentation collective quelle qu'elle soit (un délégué du personnel par exemple), qui joue le rôle majeur dans le déclenchement des négociations *Aubry*. Du côté des employeurs, les adhérents à des unions patronales ont été très peu enclins à s'engager dans la loi *Robien* ; pour la loi *Aubry*, les adhérents ont initialement maintenu une nette réserve, mais sont récemment devenus plus neutres par rapport à la RTT, sans doute après avoir enregistré le résultat des négociations de branche<sup>13</sup>. Enfin les opinions philosophiques ou politiques des employeurs pèsent aussi fortement dans leurs décisions. Ceux qui sont très méfiants vis à vis du syndicalisme, ou qui ne croient pas à la création d'emploi par la RTT, restent attentistes, alors que ceux qui privilégient la cohésion sociale par rapport à l'initiative économique sont plus favorables.

Si l'on prend en compte le fait que les variables dites de *structure du capital* renvoient aussi à des dimensions politiques – les coopératives ouvrières sont naturellement proches du mouvement syndical, alors que les directions des grands groupes pèsent d'un poids particulier dans les organisations patronales –, on ne peut que constater le rôle décisif de la dimension socio-politique dans les décisions des entreprises en matière de réduction du temps de travail. Dit autrement, *les établissements qui se sont volontiers engagés dans la RTT semblent se distinguer des attentistes plus par leur contexte social et leur options idéologiques que par leurs caractéristiques organisationnelles ou économiques, bien que ces dernières ne soient bien sûr pas sans importance*. Il se peut que notre enquête n'ait pas pleinement réussi à cerner les traits économiques pertinents de la décision de RTT, comme l'indique par exemple les difficultés à décrire le caractère fluctuant de la demande. Nos résultats soulignent néanmoins le rôle important des enjeux proprement socio-politiques pour l'avenir du processus de RTT.

---

13 En effet les adhérents des fédérations patronales et ceux qui disent s'appuyer sur la branche pour prendre leur décision, nettement moins nombreux parmi les établissements *Robien* et *Aubry*, sont mieux représentés parmi ceux qui sont en train de négocier.

Enfin, les différents groupes de variables ne pèsent pas du même poids lorsqu'on passe de la loi *Robien* aux premiers pas de la loi *Aubry*, puis à la phase actuelle des négociations. Dans la démarche *Robien*, le positionnement socio-politique joue clairement le premier rôle, secondé par les préoccupations organisationnelles. A mesure qu'on passe aux accords *Aubry*, puis aux négociations en cours, l'importance relative des aspects socio-politiques tend à diminuer, bien qu'elle demeure grande. A l'inverse, dans la mesure où des grands groupes ont récemment initié des négociations *Aubry*, la structure capitalistique des entreprises acquiert un rôle plus important.

## Tableau Synthétique

### Les déterminants des attitudes des entreprises face à la réduction du temps de travail

	ROBIEN	AUBRY Signé	NEGOCIATION en cours	ATTENTISME
<i>Capital</i>				
Coopératives	+	++	n.s.	--
Petits groupes	n.s.	n.s.	++	--
Grands groupes	-	n.s.	++	-
<i>Situation financière</i>				
Trésorerie serrée	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Rentabilité supérieure	n.s.	n.s.	+	n.s.
Effectifs en baisse (sur moyen terme)	+	n.s.	+	n.s.
Effectifs en hausse (id.)	+	-	+	n.s.
<i>Marchés</i>				
International	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Proximité des clients importante	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Choc de demande en 1998	n.s.	---	n.s.	+
Compétitivité innovation	+++	n.s.	n.s.	-
Demande saisonnière	n.s.	+	n.s.	n.s.
<i>Organisation</i>				
Juste-à-temps	++	n.s.	++	--
Norme ISO	--	-	n.s.	n.s.
Ouverture en continu	---	n.s.	n.s.	+
Qualifications spécifiques	+	n.s.	n.s.	-
Expérience de la modulation	+++	++	+++	---
Forte proportion de cadres	n.s.	n.s.	n.s.	+
Forte proportion de temps partiel	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<i>Contexte social : salariés...</i>				
Bas salaires	-	n.s.	n.s.	+
Existence de conflits antérieurs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Présence de DP	n.s.	+++	n.s.	-
<i>... et employeur</i>				
Connait autre entreprise à RTT	+	++	n.s.	--
Adhérent union patronale	---	-	n.s.	n.s.
Branche "référence pour la RTT"	---	--	n.s.	+
<i>Positionnement socio politique du chef d'entreprise</i>				
"Syndicat utile"	+++	++	+	--
Avantage RTT: "créer des emplois"	+++	++	n.s.	--
"Cohésion sociale prioritaire"	+++	+	n.s.	--

Guide de lecture : ce tableau résume les résultats de l'analyse économétrique "toutes choses égales par ailleurs" (modèles *Logit*) des probabilités d'avoir signé un accord *Robien*, un accord *Aubry*, ou d'être en cours de négociation plutôt que de n'avoir rien fait et de la probabilité d'être attentiste plutôt que dans une des situations précédentes.

+ (resp. -) indique un coefficient positif (resp. négatif) significatif au seuil de 15% (+ + pour 5%, + + + pour 1%); n.s. indique un coefficient non significatif.

Exemple : toutes choses égales par ailleurs, la pratique du "juste à temps" (production uniquement à la commande) augmente la probabilité qu'un établissement ait signé un accord *Robien* ou soit en train de négocier un accord *Aubry*; elle n'a pas d'influence significative sur la signature d'un accord *Aubry*; elle diminue la probabilité que cet établissement soit attentiste. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, les établissements qui ont une clientèle internationale n'ont pas une probabilité différente d'avoir entamé une démarche de RTT.

**Contrôle actionnarial**

	Association	Coopérative	Famille	Particuliers	Petit groupe	Grand groupe	NSP	Ensemble
Robien	8	5	25	20	11	18	13	100%
Aubry	12	5	22	24	10	19	8	100%
Négocie	15	3	10	11	25	23	13	100%
Attend	15	1	43	14	7	10	10	100%

**Méthodes organisationnelles**

	Juste-à-temps	ISO	Travail en Continu
Robien	49%	30%	7%
Aubry	41%	29%	19%
Négocie	38%	30%	16%
Attend	34%	25%	19%

**Stratégies de compétitivité**

	Prix	Qualité	Innovation	Diversité	Sans objet	Ensemble
Robien	16	41	20	16	7	100%
Aubry	27	27	15	20	11	100%
Négocie	9	35	16	30	10	100%
Attend	21	49	6	14	10	100%

**Variabilité de la demande**

Fluctuations en 1998	Très importantes	Assez importantes	Peu importantes	Pas importantes	NSP	Ensemble
Robien	13	33	34	8	12	100%
Aubry	17	10	36	19	18	100%
Négocie	8	26	35	18	13	100%
Attend	10	25	30	19	16	100%

**Saisonnalité**

	Largement	En partie	Non	NSP	Ensemble
Robien	39	17	39	4	100%
Aubry	37	26	30	7	100%
Négocie	44	26	29	0	100%
Attend	31	26	40	3	100%

**Dynamique antérieure de l'emploi\***

	Très décroissant	Décroissant	Stable	Croissant	Très croissant	Ensemble
Robien	14	17	11	33	25	100%
Aubry	13	16	18	24	29	100%
Négocie	15	20	5	35	25	100%
Attend	8	20	17	29	26	100%

\* Pour les établissements appariés avec panel UNEDIC

**Horizon des marchés**

marché	Local	Régional	Français	Européen	Mondial	NSP	Ensemble
Robien	18	21	28	18	15	0	100%
Aubry	24	24	24	6	22	0	100%
Négocie	24	29	18	7	11	1	100%
Attend	32	27	22	10	7	2	100%

**Spécificité des qualifications**

Temps pour qu'un débutant devienne opérationnel	Quelques jours	Quelques semaines	Quelques mois	1 à 3 ans	Plus de 3 ans	NSP	Ensemble
Robien	3	10	38	39	8	2	100%
Aubry	5	15	48	20	10	2	100%
Négocie	8	10	29	42	10	1	100%
Attend	4	17	33	31	14	1	100%

**Représentation du personnel**

	Présence DP	CFDT	CGT	FO	Présence syndicale *
Robien	79	51	25	20	67
Aubry	85	31	22	17	51
Négocie	63	35	32	31	60
Attend	41	10	10	8	19

\* présence syndicale avant RTT

**“ Les syndicats gênent les activités de l'entreprise ”**

	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	NSP	Ensemble
Robien	7	74	20	100%
Aubry	19	61	20	100%
Négocie	17	53	31	100%
Attend	18	31	51	100%

**Adhérent à une organisation patronale**

	oui	non	NSP	Ensemble
Robien	57	40	3	100%
Aubry	69	29	2	100%
Négocie	70	20	10	100%
Attend	64	34	2	100%

**“ La branche sert de référence pour la mise en œuvre de la RTT ”**

	oui	non	NSP	Ensemble
Robien	31	44	25	100%
Aubry	31	47	22	100%
Négocie	45	24	31	100%
Attend	43	25	32	100%

**“ Le gouvernement de Lionel Jospin doit-il favoriser ”**

	Plutôt l'initiative et la croissance	Plutôt la cohésion sociale	NSP	Ensemble
Robien	56	28	16	100%
Aubry	56	24	20	100%
Négocie	64	25	11	100%
Attend	75	12	13	100%

# METHODOLOGIE DE L'ENQUETE DARES-CSA " ATTITUDES ET STRATEGIES DES ENTREPRISES PAR RAPPORT A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL "

## 1. Objectifs et questionnaire

Les objectifs généraux de l'enquête sont de connaître, pour les entreprises qui ont déjà réalisé une réduction des horaires collectifs (dans le cadre des lois *Robien* ou *Aubry*), les motifs de cette décision, ses modalités et ses effets; pour celles qui ont engagé des négociations, les principales propositions patronales et les points en discussion; et pour celles qui n'ont rien fait, leurs projets face à la perspective d'une réduction de la durée légale à l'horizon de l'année 2000.

Les principaux thèmes abordés par le questionnaire sont : la structure du capital par type de détenteurs; les produits et services, les marchés (dynamique récente, type de compétitivité, concurrence, prévisibilité et saisonnalité de la demande...); la main-d'œuvre (qualifications, âge, ancienneté, contrats, temps partiel, salaires); les relations sociales (institutions représentatives, taux de syndicalisation, négociations récentes, conflictualité); les opinions générales sur la RTT et sur la loi *Aubry*. Aux établissements ayant déjà signé la RTT, l'enquête demande leurs motivations, les processus de négociation et leurs points d'achoppement. En outre, si la RTT a été mise en œuvre, l'enquête demande quels ont été ses impacts sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Enfin aux entreprises qui n'ont pas entamé de négociations, on demande pourquoi, et quels sont leurs projets en la matière.

## 2. Méthodologie

Le champ est celui des établissements de 10 salariés et plus. L'enquête a exclu a priori de son champ les grandes entreprises publiques (EDF, La Poste, France Télécom, SNCF...) pour lesquelles d'amples informations sont disponibles dans la presse. L'échantillon, constitué de 500 établissements, concerne l'ensemble des activités économiques à l'exclusion principalement de l'agriculture, des administrations et des grandes entreprises nationales. 60 établissements sont interrogés parmi les signataires de conventions *Robien* (fichier administratif Ministère), 60 autres parmi les conventions *Aubry* (également fichier administratif), le reste (380 établissements dits " sans accords ") étant issu d'un tirage aléatoire dans le fichier SIRENE. Les taux de sondage sont croissants en fonction de la tranche de taille de l'entreprise. La méthode des quotas (pour 4 grands secteurs et 4 tranches de taille) a été employée pour la constitution de l'échantillon par recrutement téléphonique. Des pondérations ont été ensuite calculées de façon à caler l'échantillon *Robien* (resp. *Aubry*) sur la structure des conventions *Robien* (resp. *Aubry* à la date de l'enquête), et l'échantillon " sans accords " sur la structure des établissements de 10 salariés et plus.

Le questionnaire a été élaboré sous la responsabilité d'un groupe de pilotage, associant les partenaires sociaux membres de la formation Emploi-Revenus du CNIS, deux directions du Ministère de l'emploi et de la solidarité, la DARES (Mission analyse économique, Département Durée et Aménagement du Temps de Travail) et la Délégation à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), ainsi que des universitaires, Anne-Lise Aucouturier et Olivier Favereau (Paris X-Nanterre).

Étant donnée la complexité du sujet et le caractère sensible du thème, l'enquête est réalisée par entretiens en face à face avec un responsable d'entreprise de haut niveau, apte à évoquer le positionnement de l'entreprise à la fois en termes de stratégie économique et de politique de ressources humaines et d'aménagement-réduction du temps de travail. L'enquête a un

caractère facultatif et est donc soumise à la nécessité d'obtenir un rendez-vous de la part des responsables d'entreprise. Le temps de réponse ne dépasse pas cinquante minutes. Le terrain s'est déroulé du 22 mars au 9 avril 1999.

### 3. Taux de réponse et biais probables

Comme toujours dans ce type d'enquête, la phase de prise de contacts par téléphone est laborieuse : les numéros, qui ne figurent pas sur les fichiers de sondage, doivent être recherchés sur d'autres bases de données ou par Minitel ; ces recherches ne donnent pas de résultat exploitable pour un nombre important d'établissements, qu'on qualifie alors "d'injoignables". D'autre part, les délais imposés pour la réalisation du terrain (trois semaines) ne laissent que peu de marge pour négocier une date de rendez-vous avec les responsables d'entreprise : nombreux ont été ceux qui ont affirmé ne pouvoir dégager du temps qu'à une date postérieure à la période de terrain. Comme il est possible que ce soit un prétexte pour éviter un refus net, on a choisi de considérer tous ces établissements comme ayant refusé de recevoir un enquêteur : ce choix amène à présenter un taux de refus certainement majoré. Enfin nombre d'établissements, contactés une première fois, ont demandé à être rappelés car la personne demandée (le responsable d'établissement) n'était pas présente ou disponible au moment de l'appel ; mais ils n'ont pas été rappelés car entre temps le quota auquel ils appartenaient a été saturé. Ces établissements ont été classés comme n'ayant ni accepté, ni refusé, mais étant "à rappeler".

Echantillon	Injoignables	A rappeler	Refus	Rendez-vous	Ensemble
Sans accords	31%	20%	25%	24%	100% (1591)
Robien	45%	17%	23%	25%	100% (247)
Aubry	5%	31%	17%	47%	100% (127)

La proportion "d'injoignables" varie fortement : le fichier administratif des conventions *Aubry* comportait le numéro de téléphone à jour, alors qu'il était absent du fichier *Robien*, et mal renseigné dans SIRENE. En outre, CSA ne disposait, pour contacter les établissements *Robien*, que de leur numéro SIRET, ce qui a rendu peu productive la recherche de leurs adresses et numéros de téléphone. Parmi les établissements qui ont pu être contactés et qui ont finalement donné une réponse, positive ou non, à la demande de rendez-vous, le taux de refus est de 51% pour les *sans-accords*, 34% pour les *Robien*, et 28% pour les *Aubry*. Ces derniers ont signé leur accord quelques mois ou semaines avant l'enquête : on peut penser qu'ils répondent donc plus favorablement à une demande émanant du Ministère de l'emploi, avec les services duquel ils viennent de négocier une convention comportant des aides financières. L'examen des taux de réponse par secteur permet de déceler quelques distorsions particulières : pour les *sans accords* les taux de refus sont un peu plus élevés (60%) dans les industries de biens de consommation et de bien d'équipement ainsi que dans le commerce. Aucun biais par tranche de taille n'apparaît. En revanche une distorsion importante existe dans les taux de réponse entre la Région parisienne et la Province :

Taux de refus	Région Paris	Province	Ensemble
Sans accords	66%	47%	51%
Robien	75%	30%	34%
Aubry	67%	18%	28%

Cette différence des taux de réponse est classique dans les enquêtes en face à face : les cadres parisiens sont moins disponibles. Mais la distorsion n'atteint en général pas une telle intensité. La raison tient sans doute en grande partie à la très courte amplitude de la période de terrain,

qui posait des problèmes particuliers aux cadres parisiens, dont les emplois du temps sont sans doute plus chargés notamment à cause des temps de transport. Malheureusement la segmentation géographique n'était pas un critère pris en compte dans les quotas, ce qui fait que l'échantillon final sous-représente très notablement les établissements d'Ile-de-France. Ce serait très préjudiciable si le comportement des établissements franciliens relativement à la RTT était notablement différent de celui des provinciaux. Au vu des déclarations de ceux qui ont été interrogés, c'est en partie le cas : la variable " Région parisienne " influe négativement et significativement sur la probabilité de signer un accord *Robien*. En revanche parmi les établissements *sans accords*, elle n'a pas de rôle significatif pour distinguer entre ceux qui négocient dans le cadre de la loi *Aubry* et ceux qui n'ont pas entamé de négociation. De ce point de vue, la distorsion en question n'introduit apparemment pas de biais important dans les résultats.

% d'établissements en Ile de France	
2.3.1.1.1 Situation en mars	
1999	
Négociation sur place	12%
Négociation au siège	12%
Négociation à venir en 99	13%
Va discuter en 99	10%
Attend les consignes (branche)	12%
Ne fera rien dans l'immédiat	10%
<b>Ensemble</b>	<b>12%</b>

# Annexe n° 3

## **Les rémunérations**

Annexe préparée par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

## Les rémunérations

*Contrairement à l'hypothèse parfois avancée au moment de l'adoption de la loi de réduction du temps de travail, l'analyse statistique montre que le ralentissement des augmentations du salaire de base des salariés observé en 1998 n'est pas dû aux anticipations par les entreprises du passage aux 35 heures.*

*Une fois engagées, les négociations de la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique identique de compensation de la rémunération, qu'elles conduisent ou non au bénéfice de l'aide financière : la rémunération mensuelle est maintenue et elle s'accompagne d'un gel ou d'une modération salariale ultérieure. Les modalités de compensation sont également similaires : les accords choisissent plus souvent la hausse du salaire horaire que l'attribution d'une prime spécifique. Cependant, lorsque la compensation prévue dans ces accords est seulement partielle, ou que la réduction du temps de travail est importante, une telle prime est plus fréquente.*

*A l'intérieur des entreprises signataires, les différenciations du niveau de la compensation et/ou de la modération ultérieure paraissent se baser essentiellement sur le niveau des rémunérations. Les cadres voient ainsi leur rémunération plus souvent réduite lors de la réduction du temps de travail, tout en étant les moins nombreux à déclarer en éprouver des difficultés.*

*Les salariés à temps partiel, qui dans un cas sur trois restent au même horaire après la réduction, peuvent voir leur salaire augmenter ou au contraire rester identique. Par contre, lorsqu'ils diminuent leur temps de travail comme les autres salariés, ce qui est le cas le plus fréquent, la compensation suit les mêmes règles que pour ces derniers.*

*Les rémunérations prévues pour les nouveaux embauchés sont en général identiques à celles des salariés déjà dans l'entreprise.*

### 1. PAS DE MODERATION SALARIALE ANTICIPEE

La négociation dans les branches et les entreprises sur la réduction du temps de travail se déroule dans un contexte de croissance nominale du salaire brut de base des salariés de 1,8 % en 1998 contre 2,0 % en 1997 et 2,3 % en 1996.

Ce ralentissement des augmentations de salaire ne peut être attribué à l'anticipation par les entreprises des négociations sur la réduction du temps de travail et à leur volonté de compenser dès à présent la hausse prévisible des taux horaires qui en découlent. Selon les modèles économétriques, il s'explique entièrement par les évolutions des prix, du SMIC et du taux de chômage.

En effet, selon le modèle d'analyse et de prévision du taux de salaire horaire des ouvriers, la part des hausses de salaire qui n'est pas expliquée par ces trois déterminants est restée inchangée entre juillet 1997 et juillet 1998 par rapport à la période précédente. La moindre progression du taux de salaire ouvrier s'explique ainsi pour moitié par l'évolution du SMIC et pour un tiers par le ralentissement des prix (tableau 1).

**Tableau 1 - Les contributions à la variation du taux de salaire ouvrier de juillet 1996 à juillet 1998**

*évolution en %*

	Evolution de juillet 96 à juillet 97	Evolution de juillet 97 à juillet 98	Ecart entre les évolutions annuelles
Taux de salaire ouvrier	2,7	2,1	-0,62
<b>Contributions :</b>			
Prix	0,9	0,7	- 0,20
SMIC	0,5	0,2	- 0,33
Chômage	- 7,0	- 7,0	- 0,02
Constante	7,9	7,9	0,00
Résidu	0,4	0,3	- 0,06

**Lecture :** en glissement annuel, le taux de salaire ouvrier a évolué de 2,7 % entre juillet 1996 et juillet 1997, et seulement de 2,1 % entre juillet 1997 et juillet 1998, soit un écart de -0,62 point. Les contributions mesurent l'effet propre de chacune de ces variables sur l'évolution du taux : la variation des prix contribue pour -0,20 point dans la variation de -0,62 point, soit environ, un tiers.

**Source :** MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO et estimations économétriques

Actualisée, cette estimation conduit à un résultat identique : le ralentissement des salaires de base se poursuit entre juillet 1998 et juillet 1999, première année d'application de la loi de juin 1998, mais se trouve entièrement expliqué par celui des prix.

## 2. L'IMPACT PREVU DANS LES ACCORDS

Les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations constituent avec les modalités de réduction du temps de travail le point central des négociations (cf. annexe n°9). Le refus des salariés de réduire leurs rémunérations est fréquent, et d'autant plus affirmé que celles-ci sont basses.

Le montant des aides financières (pour les accords aidés) ou une durée du travail initiale déjà inférieure à 39 heures (pour les accords non aidés) constituent autant d'éléments en faveur du maintien de la rémunération. Dans ce contexte, les négociations ont surtout porté sur les modalités de compensation et les évolutions ultérieures des salaires (notamment du fait de la dégressivité de l'aide).

Les accords d'entreprise ou d'établissement prévoient dans leur très grande majorité une compensation intégrale des rémunérations pour tous les salariés : c'est le cas de 89 % des accords conventionnés et 88 % des accords non aidés. La compensation intégrale pour certains et partielle pour d'autres n'est prévue respectivement que pour 2,7 % et 1,3 % d'entre eux (tableau 2). De fait, la compensation partielle est très minoritaire et l'absence de compensation (les 35 heures payées 35) demeure une très rare exception.

**Tableau 2 - La compensation de la rémunération dans les accords ne visant pas à l'aide et les accords conventionnés**

	<i>en % d'accords</i>		
	Accords ne visant pas à l'aide *	Accords conventionnés	Ensemble des accords
Compensation intégrale pour tous	87,6	89,0	88,9
Compensation intégrale pour certains et partielle pour d'autres	1,3	2,7	2,6
Compensation partielle pour tous	7,1	7,7	7,7
Pas de compensation	4,0	0,6	0,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* de juin 1998 à mars 1999. Dans 22,5 % de ces accords, rien n'est mentionné quant à la compensation des salaires.

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry » et base des accords d'entreprise, juin 1999

Une étude monographique réalisée sur 12 accords conventionnés, dans lesquels les salaires sont toujours maintenus, confirme que le fait de recevoir une aide affaiblit par avance l'argumentation en faveur d'une baisse des salaires dans les négociations.

**Pour les accords conventionnés**, la compensation intégrale est surtout conditionnée, " toutes choses égales par ailleurs ", par le caractère offensif ou défensif de l'accord et l'ampleur prévue de la réduction. Le fait que l'entreprise soit engagée dans une procédure de licenciements économiques (cas défensif) réduit sa capacité à compenser intégralement la baisse des rémunérations mensuelles et modère les revendications des salariés lors de la négociation. La réduction importante du temps de travail (15 % ou plus) joue aussi fortement dans le même sens, l'entreprise ayant un effort financier supplémentaire à fournir pour payer les 33 heures (ou moins) comme les 39 et les salariés bénéficiant de plus de temps libre.

D'autres facteurs ont également des effets, mais moins significatifs. Quelques secteurs d'activité ont tendance à pratiquer la compensation intégrale plus souvent (les transports, l'industrie des biens intermédiaires), ou au contraire moins souvent (l'industrie des biens de consommation, l'éducation-santé-action sociale). La taille joue faiblement (les grandes entreprises ayant plus souvent tendance à ne pas compenser intégralement), tout comme la mise en place de l'annualisation, qui augmente la probabilité d'une compensation partielle.

Par contre, des facteurs qui auraient pu sembler déterminants, tels que le type de représentation des salariés (délégué syndical ou salarié mandaté), l'existence d'une majoration de l'aide financière (qui pourrait faciliter l'équilibre financier de l'opération), la réorganisation du travail (et les éventuels gains de productivité associés), ne paraissent pas dans les faits avoir d'influence sur les choix portant sur la compensation.

Si la compensation est ainsi le cas très général au moment du passage aux 35 heures, celui-ci exerce néanmoins le plus souvent un effet différé sur les salaires. Les accords conventionnés prévoient que parmi les salariés bénéficiant de la compensation intégrale, seul un sur cinq n'a pas à attendre de modération ou de gel des augmentations de salaires à venir. Un gel, qui doit durer en moyenne deux ans, est prévu pour deux sur cinq. Le plus souvent toutefois il ne s'applique pas aux augmentations individuelles, et les clauses de révision en cas de reprise de

l'inflation sont fréquentes. Parfois aussi le gel est conditionné aux résultats à venir de l'entreprise, et il arrive également que les plus bas salaires en soient exemptés.

Un peu moins d'un tiers des salariés qui bénéficient au départ d'une compensation intégrale doit s'attendre, non à un gel, mais à une modération des augmentations de salaires à venir, pour une durée généralement plus importante que le gel : 30 mois en moyenne. Pour un quart des salariés, le gel ne dépasse pas 18 mois alors que seuls 6 % des salariés concernés par une modération sont dans ce cas.

Au total, la compensation salariale pour tous sans modération explicitement prévue bénéficie ainsi à moins d'un salarié sur cinq couverts par une convention (tableau 3).

**Tableau 3 - L'impact sur les rémunérations prévu dans les accords conventionnés**  
*en % de salariés concernés*

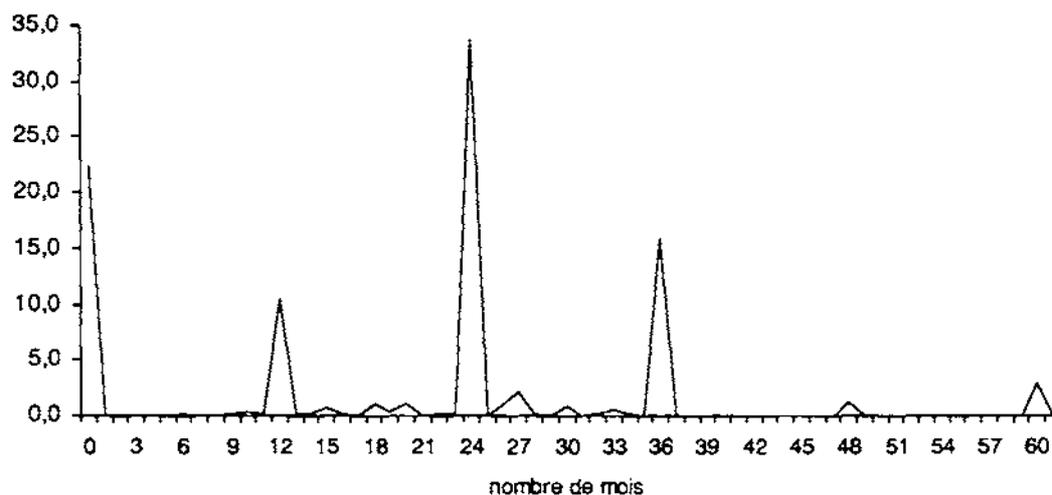
Evolution prévue des salaires ⇒	Gel des salaires	Augmentation moindre *	Gel pour certains, augm. moindre* pour d'autres	Rien de prévu	Total
Compensation immédiate ↓					
Compensation intégrale pour tous	39,6	27,6	2,8	17,7	87,7
Compensation intégrale pour certains et partielle pour d'autres	1,4	1,8	0,7	0,6	4,5
Compensation partielle pour toutes les catégories	2,6	0,8	0,1	4,1	7,6
Pas de compensation	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2
<b>Total</b>	<b>43,6</b>	<b>30,4</b>	<b>3,6</b>	<b>22,4</b>	<b>100,0</b>

\* que s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

## Graphique 1 - La durée du gel ou de l'augmentation moindre des salaires prévue dans les accords conventionnés

en % de salariés concernés



0 mois : les salariés n'ont ni gel ni augmentation moindre prévu.

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

Les observations de terrain montrent que lorsque le salaire est gelé pour seulement une partie des salariés, le critère de sélection est celui du niveau de salaire perçu.

Dans les 293 accords qui ne visent pas à l'aide recensés entre juin 98 et mars 99, la compensation suit la même logique que pour les accords conventionnés : la grande majorité<sup>1</sup> prévoit une compensation intégrale pour tous dans l'immédiat (tableau 2). Celle-ci est fréquemment associée à un gel ultérieur. Ainsi le fait de ne pas bénéficier de l'aide financière ne modifie pas fondamentalement les choix des négociateurs en matière de rémunération. Il est vrai que la réduction de la durée du travail est en général moins importante, donc plus facile à financer, dans le cas des accords non aidés.

### 3. LES MODALITES DE COMPENSATION DE LA REMUNERATION

#### 3.1. Hausse du salaire horaire ou prime compensatrice ?

Pour six salariés sur dix couverts par un accord d'entreprise conventionné, la compensation se fait sous la forme d'une hausse du taux de salaire horaire. C'est notamment la modalité privilégiée des accords qui prévoient une compensation intégrale pour tous les salariés. La mise en place d'une prime spécifique est le premier moyen utilisé dans les accords qui prévoient une compensation de la rémunération intégrale jusqu'à un certain niveau de salaire et partielle au-delà (tableau 4).

<sup>1</sup> La proportion de non réponse à cette rubrique est importante pour ce type d'accords (22,5 %, cf. tableau 2). Calculée sur le seul total des accords où elle est renseignée, la proportion des cas de compensation intégrale pour tous est sensiblement la même que pour les accords aidés (87,6 %).

Tableau 4 - Les modalités de compensation des rémunérations prévues dans les accords conventionnés  
en % de salariés concernés

Modalités de maintien	Maintien de la rémunération			
	Intégral pour tous	Intégral pour certains	Partiel pour tous	Ensemble
Hausse du salaire horaire	61,8	44,6	42,8	59,6
Création d'une prime ou d'une indemnité spécifique	30,9	65,3	52,2	34,0
Hausse de primes ou d'indemnités existantes	3,8	15,4	5,9	4,5
Baisse de primes ou d'indemnités existantes	0,9	6,9	11,2	1,9
Autre forme de compensation	14,0	29,1	23,6	15,4
Non renseigné	2,0	0,0	0,6	1,8

NB : La somme des modalités est supérieure à 100 % car plusieurs modalités peuvent être utilisées simultanément.

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

Au delà des accords prévoyant une compensation intégrale, le recours à la hausse du salaire horaire est plus fréquent " toutes choses égales par ailleurs " dans les conventions offensives, dans les unités signataires de très petite taille, et lorsque l'accord ne met pas en place l'annualisation.

Au contraire, le recours à la compensation sous forme de prime ou d'indemnité est plus fréquent lorsque la compensation est partielle, et dans les entreprises de grande taille.

Dans les deux cas, le fait que le signataire soit un délégué syndical ou un salarié mandaté, la nature de l'unité conventionnée (établissement, entreprise ou groupe), l'appartenance à tel ou tel secteur d'activité, n'ont pas d'influence sur le choix de la modalité de compensation.

Enfin, le choix de compenser sous forme de prime ou sous forme de hausse du taux de salaire horaire n'est pas toujours irrévocable. Ainsi, il arrive que la compensation initiale prenne la forme d'une prime, qui est intégrée progressivement dans le salaire (par exemple sur 5 ans, à raison d'un cinquième par an).

### 3.2. Des modalités de compensation parfois originales

15 % des accords conventionnés citent des modalités autres que la variation du salaire horaire ou des primes comme moyen partiel ou total de compensation de la baisse de la rémunération. Ces moyens originaux sont très variés : certains prévoient des variations sur les tickets restaurants. D'autres garantissent l'enveloppe attribuée aux augmentations individuelles. Certains augmentent la contribution de l'entreprise à la mutuelle, aux retraites,... Enfin, quelques uns prévoient la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Dans certains cas, la compensation peut également s'accompagner d'une réduction ou d'une baisse de certains avantages, comme par exemple la contribution de l'entreprise aux oeuvres sociales.

En principe l'intéressement ne constitue pas une compensation du salaire, mais seulement un complément de rémunération. Certains accords d'entreprise intègrent la mise en place ou la modification de l'intéressement dans les négociations sur la réduction du temps de travail.

C'est le cas de 7 % des accords conventionnés, qui regroupent 13 % des salariés concernés (tableau 5).

**Tableau 5 - La réduction du temps de travail et l'intéressement dans les accords conventionnés**  
(en%)

	En accords	En salariés concernés
Mise en place ou modification d'un accord d'intéressement	6,7	12,6
Pas de mise en place ni de modification d'un accord d'intéressement	93,3	87,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

La modification de l'accord d'intéressement peut être selon le cas favorable ou défavorable aux salariés : certains accords renvoient à la baisse les primes d'intéressement, notamment lorsque la compensation de la rémunération est intégrale. Au contraire, d'autres augmentent les gains potentiels de l'intéressement, par exemple dans les cas où la compensation est seulement partielle ou lorsqu'une modération ultérieure est prévue.

#### 4 LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

##### 4.1. La rémunération des nouveaux embauchés

Dans les accords d'entreprise conventionnés, l'égalité est la règle générale : seuls 8 % prévoient que les embauchés ne bénéficieront pas de la même rémunération que les salariés déjà en poste, à qualification, poste et ancienneté équivalents (tableau 6). Par ailleurs, certains accords prévoient une application progressive de la compensation salariale aux nouveaux embauchés.

**Tableau 6 - La rémunération prévue des nouveaux embauchés dans les accords conventionnés**  
en %

Parvenus à qualification, poste et ancienneté équivalents ...	En accords	En embauches prévues
Les embauchés bénéficieront de la <u>même rémunération</u> que les salariés déjà en poste	80,0	80,6
Les embauchés <u>ne bénéficieront pas</u> de la même rémunération que les salariés déjà en poste	7,7	9,8
Donnée non renseignée	12,4	9,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

## **4.2. La rémunération des salariés à temps partiel**

Contrairement aux accords de branche, il est rare que les accords d'entreprise traitent explicitement les répercussions de la réduction du temps de travail sur les rémunérations des salariés à temps partiel. Pour ceux qui restent au même horaire, qui représentent environ un tiers des salariés à temps partiel des entreprises ayant signé un accord conventionné, certains accords prévoient une augmentation du salaire mensuel, d'autres précisent expressément qu'il reste identique.

Par contre, lorsque les salariés à temps partiel diminuent leur temps de travail comme les autres salariés, cas le plus fréquent, la compensation prend le plus souvent des formes identiques.

Lorsqu'ils augmentent leur temps de travail pour passer à temps plein (1 % des cas dans les accords conventionnés), ils bénéficient des mêmes conditions de rémunération que les autres salariés à temps plein.

Enfin, certains accords encouragent le passage à temps partiel à l'occasion de la réduction du temps de travail (passage à 32 heures ou moins au lieu de 35 par exemple), en proposant une prime spécifique qui limite la baisse consécutive du salaire.

## **5. AUTRES ASPECTS DE LA RIT SUR LES REMUNERATIONS**

### **5.1. Les 35 heures payées 35 : un cas rarissime**

Dans les accords de réduction du temps de travail, une toute petite partie (0,6 % des accords conventionnés et 3,1 % de ceux ne visant pas à l'aide) ne prévoit aucune compensation salariale : la réduction du temps de travail s'accompagne alors d'une réduction identique des rémunérations mensuelles.

L'étude des accords conventionnés montre que ces exceptions ne se sont pas produites dans des entreprises en grande difficulté ou dépourvues de représentation du personnel : les accords concernés sont tous offensifs et signés dans des entreprises relevant de secteurs d'activité différenciés (industrie, commerce, services professionnels, etc). Il s'agit surtout d'unités de moins de 50 salariés, une seule étant de taille moyenne (200 salariés).

L'idée selon laquelle la non compensation concernerait plutôt les revenus élevés (cadres, techniciens) n'est pas avérée non plus : ces entreprises emploient très majoritairement des ouvriers ou des employés, et la plupart n'ont pas de cadres. Ces accords ont plutôt été signés dans la première vague de la loi (avant décembre 1998). Parfois même, des négociations avaient été lancées dans le cadre de la loi du 11 juin 1996.

L'analyse de ces accords permet de distinguer trois logiques apparentes de non compensation :  
1- La réduction est en fait partiellement compensée, mais par des moyens non conventionnels ou par un report de cette compensation à une date ultérieure (mise en place d'un accord d'intéressement, qui entraîne une compensation incertaine par nature, intégration des primes dans le salaire, mise à l'étude d'une prime selon les résultats futurs de l'entreprise, maintien des garanties de prévoyance, ...).

2- La priorité est l'emploi. Cela semble être le cas de très petites entreprises, où les salariés déjà en place acceptent une non compensation en l'échange d'embauches importantes (notamment de jeunes).

3- La priorité des salariés est le temps libre. De fait, les salariés revendiquent peu sur le maintien du salaire. Il s'agit alors de très petites entreprises, qui mettent en avant l'effort important d'embauche (en %).

## **5.2. L'impact des heures supplémentaires sur la rémunération**

La réduction du temps de travail peut aussi avoir un impact sur la rémunération des salariés par le biais de la variation du nombre d'heures supplémentaires. Celles-ci peuvent être majorées ou compensées sous forme d'un repos. Dans le premier cas, elles constituent un complément de rémunération, notamment pour les bas salaires. La mise en place d'une modulation ou d'une réorganisation du travail peut amener à réduire substantiellement leur nombre et donc la rémunération associée.

L'enquête auprès de salariés concernés par un accord " Robien " depuis au moins un an réalisée par Louis Harris pour le ministère de l'emploi (cf. annexe n°12) montre que lorsque les salariés ont connu une baisse de leur rémunération, celle-ci n'est attribuable à la diminution des heures supplémentaires que dans seulement un quart des cas (en totalité pour 11 % et partiellement pour 14 %). Ce sont les ouvriers, et de manière générale les personnes à faible revenu, qui sont alors les plus touchés.

## **6. UNE MODERATION SALARIALE DE L'ORDRE DE 1,6 % EN MOYENNE SUR DEUX ANS EST OBSERVEE A LA SUITE DES ACCORDS " ROBIEN "**

Les études réalisées à partir des enquêtes ACEMO (cf. annexe n°1) confirment l'inflexion des augmentations salariales dans les entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail. Ainsi les salaires versés aux ouvriers dans les établissements signataires d'une convention " Robien " sont, avant la date de la convention, sur une tendance de croissance conforme à l'évolution observée dans l'ensemble des établissements (+2 % par an). Puis, deux trimestres avant la date de la convention, commence une phase de ralentissement, voire de gel, qui dure trois trimestres. Ensuite, à partir du second trimestre suivant celui de la convention, la croissance du salaire ouvrier semble reprendre à son rythme antérieur, mais le recul n'est pas suffisant pour pouvoir confirmer une telle reprise. Le même profil semble prévaloir pour les autres catégories socio-professionnelles (employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise).

En comparant l'évolution des salaires ouvriers dans les établissements " Robien " et dans les autres établissements, il est possible d'évaluer la modération salariale induite par la réduction du temps de travail. En tenant compte du versement de primes spécifiques pour compenser la baisse de la durée du travail, la modération salariale consécutive à la réduction du temps de travail est, entre le 3<sup>ème</sup> trimestre 1996 et le 3<sup>ème</sup> trimestre 1998, de l'ordre de 1,6 %, à comparer avec une hausse de 4,2 % des salaires ouvriers observée dans les autres établissements, à structure de taille et de secteur comparable. La phase de modération salariale dans les établissements signataires d'une convention « Robien » n'étant pas terminée, il est

probable que l'effet final du dispositif soit une modération légèrement supérieure à cette première estimation.

Pour les établissements ayant signé une convention dans le cadre du développement de l'emploi (volet "offensif"), la modération des salaires est de l'ordre de 1,2 %. Pour ceux qui étaient engagés dans une procédure de licenciements économiques (volet "défensif"), elle serait de 2,0 %.

Le recul est encore insuffisant pour réaliser une évaluation comparable sur les établissements ayant signé un accord dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

## 7. L'OPINION DES SALARIÉS SUR L'ÉVOLUTION DE LEUR RÉMUNÉRATION

L'enquête auprès de 466 salariés bénéficiant de la RTT, réalisée par Ipsos du 22 au 27 avril 1999, laisse supposer que le bilan qu'ils établissent en terme de salaires est mitigé : 37 % estiment avoir plus gagné que perdu et 32 % avoir plus perdu que gagné (10 % ni l'un ni l'autre et 21 % de non réponses).

Rapportées aux dispositions des accords conventionnés, ces informations montrent qu'une partie des salariés qui n'ont pas subi de baisse de leur rémunération dans l'immédiat estiment cependant y perdre. À l'inverse, les salariés satisfaits semblent plus nombreux que ceux qui selon les accords n'ont eu ni baisse de rémunération ni modération salariale ultérieure. La perception des individus directement concernés semble donc s'écarter, dans les deux sens, de ce qui peut être attendu de l'analyse des dispositions conventionnelles.

L'enquête auprès de salariés concernés par un accord "Robien" depuis au moins un an réalisée par Louis Harris en juin 1999 montre que 18 % d'entre eux n'ont constaté aucune conséquence sur leur rémunération, tandis que 33 % déclarent avoir subi une baisse, et 48 % un gel ou une modération. Parmi les salariés qui ont connu une baisse, celle-ci est attribuable à la diminution ou à la suppression des heures supplémentaires en totalité pour 3 % des salariés, et partiellement pour 5 %. Ces données sont compatibles avec les informations collectées sur les conventions "Robien" lors de leur signature, qui prévoyaient un maintien sans gel pour 22 % des salariés, une baisse pour 35 % d'entre eux et une situation intermédiaire pour 43 %<sup>2</sup>.

Pourtant, parmi les salariés ayant connu une baisse, un gel ou une modération, seul un sur six (16 %) préférerait revenir à l'ancien système, avec l'ancienne rémunération. Le mécontentement est plus prononcé chez les seuls salariés qui ont le sentiment de ne pas bénéficier pleinement de la réduction annoncée du temps de travail (24 %), ainsi que chez ceux qui ont connu une baisse de leur rémunération (tableau 7). Les salariés aux plus faibles revenus semblent également regretter plus souvent la situation d'avant la réduction du temps de travail. Au contraire, les salariés qui ont connu seulement un gel ou une modération de leurs salaires mais qui ont le sentiment d'avoir effectivement plus de temps libre, et qui ont des revenus plus élevés se prononcent nettement - à près de 90 % - en faveur du système actuel de temps de travail réduit.

---

<sup>2</sup>Cf. "Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail dans le cadre de la loi De Robien", Document d'études de la DARES n°23, septembre 1998.

Tableau 7 - La préférence des salariés, selon les conséquences de la RTT sur leur rémunération

en %

	Salariés ayant connu une baisse de leur rémunération	Salariés ayant connu un gel ou une augmentation plus faible de leur rémunération	Ensemble
<b>Aujourd'hui, tout compte fait, préféreriez vous ...</b>			
Rester dans le système actuel de la réduction du temps de travail	66	86	78
Revenir à l'ancien système avec l'ancienne durée et l'ancienne rémunération	28	8	16
Ne se prononce pas	6	6	6
Total	100	100	100

NB : question posée uniquement aux salariés qui ont eu une baisse, un gel ou une modération de leur rémunération (81 % du total).

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Enfin, selon l'enquête menée par la CFDT auprès de salariés concernés par un accord " Robien ", 68 % des personnes interrogées déclarent ne pas avoir connu de baisse de leur rémunération, 20 % que leur rémunération a un peu diminué mais que c'est acceptable, et 9 % que le salaire a diminué et que cela pose problème (surtout dans le cas défensif).

Les salariés aux rémunérations les plus élevées sont à la fois plus nombreux à voir leur salaire affecté lors de la RTT, et moins nombreux à éprouver des difficultés du fait de cette baisse : sur la population plus restreinte des cadres, 65 % n'ont pas connu de baisse et la moitié va connaître un blocage ultérieur des salaires, ce qui semble montrer que les salaires les plus élevés ont été plus touchés par la RTT. Mais, parmi les 35 % de cadres qui ont vu leur salaire réduit, seuls 2 % estiment que cela leur pose problème, proportion beaucoup plus faible que pour l'ensemble des salariés.

# Annexe n°4

## **Les modulations**

Annexe préparée par la DARES et la DRT- Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

# Les modulations

*Les accords de branche et d'entreprise ont dans un cas sur deux associé la modulation à la réduction de la durée du travail, surtout la modulation de type III. Dans la pratique, l'adoption de ce type d'organisation du temps a pour conséquence la formalisation des règles de gestion des horaires et l'émergence d'un système de décompte individuel du temps de travail.*

\*

\* \*

Introduite en 1982, la modulation est le dispositif d'aménagement du temps de travail le plus fréquemment négocié par les entreprises : il figure dans 1 accord d'entreprise sur 5 en 1996, 1 sur 4 en 1997 et encore un peu plus en 1998.

Néanmoins, son utilisation était restée limitée jusqu'aux négociations récentes sur le temps de travail, comme le montre les résultats de l'enquête spécifique ACEMO menée en 1994 : 7,6 % des établissements de plus de 10 salariés déclaraient alors être concernés par un accord de modulation (de type I ou II) et 3,6% seulement l'avoir mis en oeuvre. La modulation de type I ou II concernait surtout les établissements de 200 salariés et plus des secteurs industriels soumis à des fluctuations saisonnières (Industries agricoles et alimentaires, Habillement-cuir, Equipement du foyer, Textile). Quant à la modulation de type III ou annualisation, 2,6% des établissements (soit 4 900) déclarait en 1994 avoir été concernés par un accord négocié au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Les modalités d'ajustement traditionnelles du volume de travail à l'activité continuaient de prévaloir : face aux fluctuations d'activité à la hausse, un établissement sur deux a préféré la même année recourir uniquement aux heures supplémentaires et un sur deux les a combinées aux modulations. Face aux fluctuations à la baisse le chômage partiel a été deux fois plus utilisé que la modulation de la durée du travail.

Cette situation est largement en train d'évoluer. En effet, la loi d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 ont donné un nouvel essor à la modulation. Les accords de branche et d'entreprise ont largement recouru à ce dispositif. La moitié des accords d'entreprise prévoit une modulation. Ils fixent le plus souvent dans ce cas un plafond inférieur à 48 heures, qu'il est prévu d'utiliser en moyenne 10 semaines, avec un délai de prévenance moyen de 7 jours.

## **1. LE RECOURS A LA MODULATION**

### **1.1. Les accords signés depuis juin 1998**

La moitié des accords environ ont mis en place un dispositif de modulation, et dans près de 9 cas sur 10 il s'agit d'une modulation de type III. Les accords non aidés recourent un peu moins à la modulation, qu'il s'agisse des modulations classiques (I ou II) ou de la modulation de type III (cf. encadré page 4).

**Tableau 1 - Accords de RTT entre juin 1998 et mars 1999 :  
Taux de recours à la modulation**

en %

		Proportion d'accords prévoyant	
		une modulation (type I, II, III)	dont modulation de type III
<b>Ensemble des accords de RTT</b>	3035	50,1	43,5
<b>Accords aidés</b>	2743	50,5	44,0
<b>Accords non aidés</b>	292	46,2	38,4

Source : MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Lecture : sur les 3035 accords de RTT, 50 % ont négocié un dispositif de modulation, dont 43,5 % un dispositif de modulation de type III.

Ce sont les entreprises de moins de 20 salariés qui négocient le moins fréquemment des accords de modulation dans le cadre de la RTT et celles de 50 à 199 salariés qui en négocient le plus souvent.

**Tableau 2 - Accords de RTT entre juin 1998 et mars 1999 :  
Taux de recours à la modulation selon la taille**

en %

Taille des entreprises	Proportion d'accords prévoyant	
	Une modulation (type I, II, III)	dont modulation de type III
<b>moins de 20 salariés</b>	36,2	32,0
<b>20 à 49</b>	57,5	49,9
<b>50 à 199</b>	66,3	57,8
<b>200 à 499</b>	54,7	45,3
<b>500 et plus</b>	50,0	43,8
<b>Ensemble</b>	<b>50,1</b>	<b>43,5</b>

Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Lecture : 36, 2 % des accords de RTT signés dans les entreprises de moins de 20 salariés ont retenu un dispositif de modulation, et plus précisément 32 % un dispositif de modulation de type III.

## LA MODULATION

*La modulation permet de faire varier l'horaire collectif autour de la durée légale, sur tout ou partie de l'année, ce qui permet de ne pas payer d'heures supplémentaires en période haute, et d'éviter le recours au chômage partiel en période basse. Les entreprises disposent ainsi de plus de souplesse pour gérer à moindre coût les fluctuations d'activité. Il existe 3 types de modulation: la modulation de type I (1982), la modulation de type II (1987) et la modulation de type III dite annualisation (1993).*

### **Modulation de type I et II ou modulation "classique":**

*Les modulations de type I et II consistent à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que cette durée ne dépasse pas, en moyenne, 39 heures par semaine travaillée. La modulation de type I permet de ne pas imputer les heures effectuées pendant l'année au-delà de 39 heures sur le contingent d'heures supplémentaires, mais elle ne dispense pas du paiement majoré de ces heures. La modulation de type II supprime totalement le surcoût des heures effectuées au-delà de la durée légale (ni imputation ni paiement majoré) et doit s'accompagner de contreparties pour les salariés.*

*Il existe néanmoins des seuils maximum de durée de travail dans les modulations de type I et II: 44 heures ou 48 heures au maximum de travail sur une semaine; 46 heures de travail hebdomadaire pendant 12 semaines consécutives au plus.*

### **Modulation de type III dite annualisation:**

*L'annualisation a été mise en place dans le cadre de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993.*

*Elle consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée ne dépasse pas, en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue par la convention ou l'accord. Elle a comme contrepartie obligatoire une réduction de la durée du travail qui peut se traduire soit par une réduction de la durée hebdomadaire, soit par un allongement des congés. La loi quinquennale n'a toutefois pas fixé l'amplitude de cette réduction.*

*La modulation de type III permet une souplesse encore plus grande que la modulation de type I et II, dans la mesure où les seules limites sont les durées maximales quotidienne (10 heures par jour) et hebdomadaire (48 heures par semaine).*

Le taux de recours à la modulation dans les accords de RTT varie en fonction du secteur d'activité : dans l'Agriculture et dans les Industries agro-alimentaires, entre sept et huit accords sur dix prévoient un dispositif de modulation. Dans les services, c'est le cas de quatre sur dix seulement (et même de un sur quatre dans les Activités financières).

**Tableau 3 - Accords de RTT entre juin 1998 et mars 1999:  
Taux de Recours à la modulation par secteur**

	Proportion d'accords prévoyant	
	Une modulation (type I, II, III)	dont modulation de type III
<b>Agriculture</b>	<b>83,3 %</b>	<b>83,3 %</b>
<b>Industrie :</b>	<b>61,5 %</b>	<b>53,1 %</b>
<i>Industrie agro-alimentaire</i>	76,5 %	70,6 %
<i>Industrie des biens de consommation</i>	67,0 %	57,0 %
<i>Industrie automobile</i>	46,1 %	38,5 %
<i>Industrie des biens d'équipement</i>	50,6 %	39,6 %
<i>Industrie des biens intermédiaires</i>	59,8 %	52,1 %
<i>Industrie énergétique</i>	0,9 %	14,3 %
<b>Construction</b>	<b>74,2 %</b>	<b>66,5 %</b>
<b>Services :</b>	<b>40,5 %</b>	<b>35,6 %</b>
<i>Commerce</i>	46,5 %	41,0 %
<i>Transports</i>	44,6 %	36,9 %
<i>Activité financière</i>	24,7 %	21,8 %
<i>Activité immobilière</i>	28,2 %	23,9 %
<i>Services aux entreprises</i>	41,6 %	35,6 %
<i>Services aux particuliers</i>	51,5 %	47,7 %
<i>Service action sociale</i>	26,6 %	24,1 %

Source : MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Lecture: 83,3% des accords de RTT signés dans l'agriculture ont prévu un dispositif de modulation

En outre un accord de RTT sur quatre a introduit des jours de congés supplémentaires, qui constituent alors une modalité de RTT sur l'année, combinée ou non à d'autres formes. Sa fréquence augmente en fonction de la taille de l'entreprise et s'élève à plus d'un accord sur trois à partir de 500 salariés et plus. Plus d'un accord de RTT sur dix a associé modulation et jours de repos supplémentaires.

## 1.2. Les accords conventionnés

Les résultats fournis par l'analyse des 2373 fiches statistiques annexées aux conventions de RTT et traitées au 1er juin 1999 confirment sur un champ différent<sup>1</sup> l'approche précédente.

Les formules de RTT sont très variées et plusieurs modalités sont souvent à l'oeuvre au sein d'une même entreprise c'est le cas dans six conventions de RTT sur dix. La modalité la plus courante est l'octroi de journées ou demi-journées, chaque semaine. Le principe d'une annualisation est intégré dans 48% des conventions, même s'il ne concerne souvent qu'une partie des salariés.

<sup>1</sup> Ces données ne portent pas sur le même champ : il s'agit d'accords de RTT ayant bénéficié de l'allègement de cotisations sociales, et la période couverte n'est pas la même : (juin 1998- juin 1999) ; les accords prennent en compte les effectifs personnes physiques, tandis que les conventions des équivalents temps plein, enfin la notion d'"annualisation" telle qu'elle est déclarée dans la fiche statistique est probablement interprétée dans un sens plus large que la catégorie de "modulation de type III" dans les accords.

La combinaison de plusieurs modalités de RTT est d'autant plus fréquente que la taille de l'entreprise est grande, en raison de l'application de dispositifs différents par service ou site. Ainsi, une convention sur quatre associe annualisation et octroi de jours de repos (de manière non exclusive) en particulier dans de grandes entreprises.

**Tableau 4 - Les modalités de réduction du temps de travail dans les conventions, selon la taille des entreprises**

							en %
	10 salariés et moins	11 à 20 salariés	21 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 et plus	Ensemble
Annualisation	33,7	40,1	57,1	66,7	60,0	71,6	48,0
Jours de repos sur l'année	25,4	40,4	50,0	63,2	73,3	76,1	43,5
Ponts et jours fériés	4,7	4,8	8,5	8,1	14,2	9,0	6,7
Semaines courtes et longues alternées	17,8	19,9	24,1	32,4	41,7	41,8	24,0
Réduction hebdomadaire (1/2 journée ou journée)	45,5	43,0	46,5	49,0	58,3	52,2	46,9
Journées plus courtes	29,6	40,7	40,9	52,3	55,8	56,7	39,8

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

NB : Plusieurs modalités peuvent être mises en place simultanément, ce qui explique que le total des différentes modalités soit supérieur à 100.

Les accords conventionnés signés dans l'industrie adoptent plus fréquemment l'annualisation que ceux des services. Les conventions signées dans l'agriculture recourent beaucoup plus fréquemment que celle des autres secteurs à l'annualisation, qui est dans ce cas modalité prédominante.

**Tableau 5 - Fréquences des diverses modalités de réduction du temps de travail dans les conventions, selon le secteur d'activité des entreprises**

en %

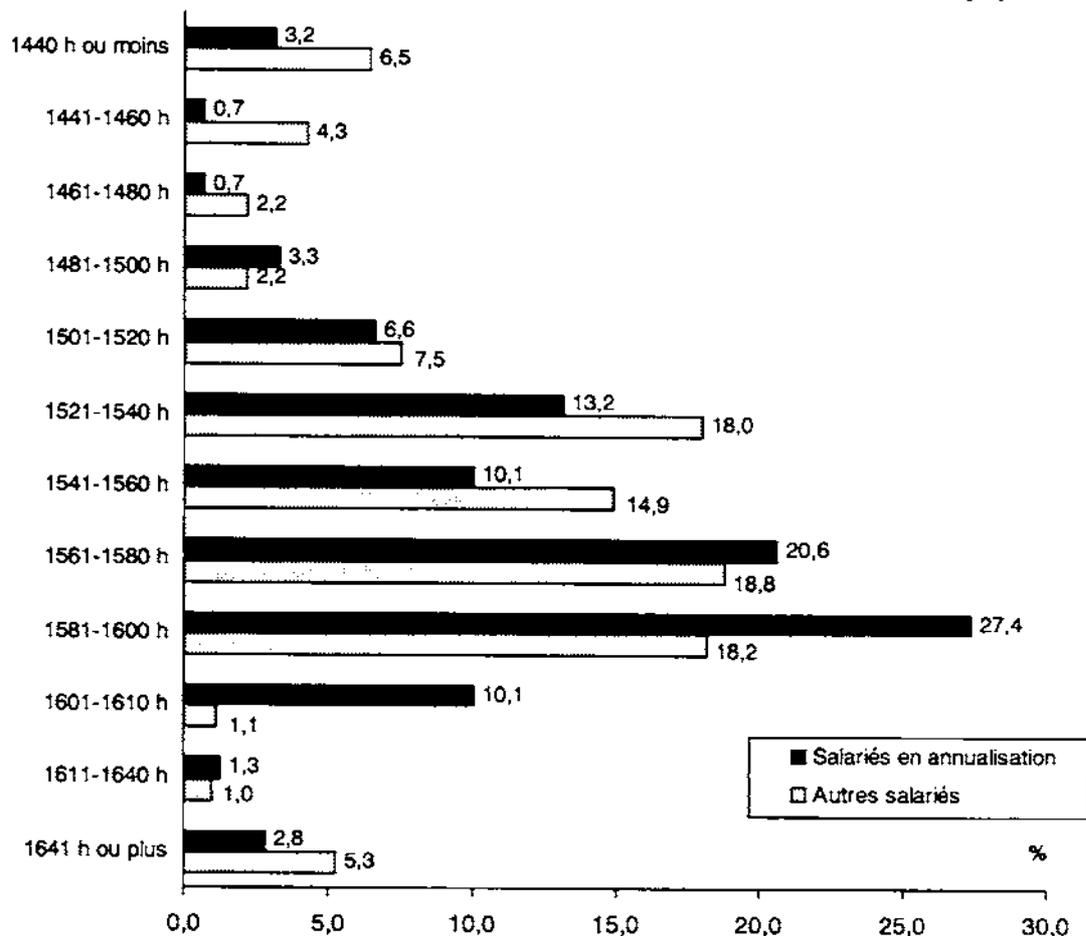
	Agriculture	Construction	Industrie	Services	Ensemble
<b>Annualisation</b>	76,1	50,0	62,7	38,5	48,0
<b>Jours de repos sur l'année</b>	47,8	32,1	47,1	44,3	43,5
<b>Ponts et jours fériés</b>	4,4	9,8	8,9	4,9	6,7
<b>Semaines courtes et longues alternées</b>	8,7	20,1	28,6	23,0	24,0
<b>Réduction hebdomadaire (1/2 journée ou journée)</b>	39,1	26,7	47,4	51,8	46,9
<b>Journées plus courtes</b>	17,4	22,6	43,5	42,9	39,8

Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

Quant à la durée annuelle réduite des salariés dont l'entreprise a négocié un accord d'annualisation, elle est nettement plus centrée autour des 1 600 heures par an que celle des autres salariés : 38 % ont une durée réduite comprise entre 1 581 et 1 610 heures par an, contre seulement 19 % pour les autres (graphique 1).

# Graphique 1 - Le temps de travail après la réduction des salariés à temps plein

en % de salariés à temps plein concernés



Source : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

NB : les salariés considérés en "annualisation" sont l'ensemble des salariés des unités signataires déclarant avoir mis en place une annualisation et non les seuls salariés concernés par l'annualisation.

La durée annuelle réduite est calculée à partir des éléments fournis par les entreprises sur leur nombre de jours de repos, de jours fériés et leur durée hebdomadaire moyenne. Si ces informations ne sont pas disponibles, on prend la durée annuelle qu'ils déclarent.

## **2. LES MODALITES DE LA MODULATION**

Les précisions qui suivent sont issues de deux sources d'informations :

- Une enquête téléphonique réalisée en juillet 1999 par l'IFOP pour le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité auprès d'un échantillon représentatif de 503 entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

L'accord de réduction prévoit une modulation des horaires dans 60 % des entreprises interrogées. Les éléments d'analyses évoqués ci-dessous proviennent de ce sous-échantillon.

- Une exploitation directe du contenu de 300 accords de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, aidés ou non aidés, d'entreprise ou d'établissement, , prévoyant une modulation collective des horaires de travail.

### **2.1. La durée annuelle du travail**

Environ deux « accords 35 heures » sur trois précisent la durée annuelle correspondante. Il ressort ainsi de ces accords que la durée annuelle du travail correspondant aux 35 heures est de 1595 heures en moyenne, la durée la plus fréquemment citée ainsi que la médiane étant de 1587 heures. Cette durée annuelle est inférieure ou égale à 1580 heures dans 30 % des accords, elle est comprise entre 1580 et 1600 heures dans 43 % des accords, et dépasse 1600 heures dans 27 % des accords, et 1610 heures dans 20 % d'entre eux.

### **2.2. Les plafonds hebdomadaires**

Une grande majorité des accords de modulation prévoit un plafond horaire hebdomadaire, inférieur au maximum réglementaire. Quand l'accord n'inclut pas une telle précision, les maxima réglementaires s'appliquent.

**Tableau 6 - Le plafond hebdomadaire horaire de la modulation est ainsi le suivant**

Durée hebdomadaire maximale	Enquête IFOP
39 heures ou moins	28
plus de 39 heures à 42 heures	34
plus de 42 heures à 47 heures	22
48 heures	8
Ne se prononce pas (*)	8
Total	100

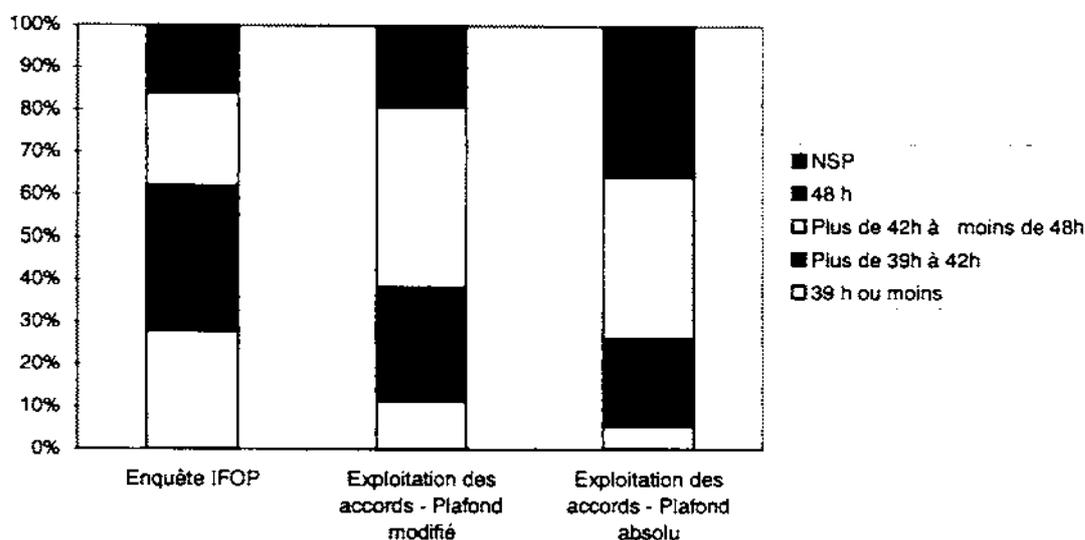
(\*) L'employeur ne précise pas la durée hebdomadaire maximale de la modulation à l'enquête. On peut penser que dans ce cas celle-ci atteint le plus souvent le maximum légal de 48 heures

Sources : MES, enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, juillet 1999 et MES, exploitation de 300 accords de modulation, juillet 1999

8 % des entreprises ne répondent pas à cette question dans l'enquête IFOP. Si l'on suppose qu'il s'agit souvent de cas où la durée maximale n'est pas précisée dans l'accord, cette durée maximale est alors, de fait celle, réglementaire, de 48 heures. Les proportions d'accords comportant une durée maximale de 48 heures sont alors très proches pour l'IFOP et l'exploitation des accords « modifiée ».

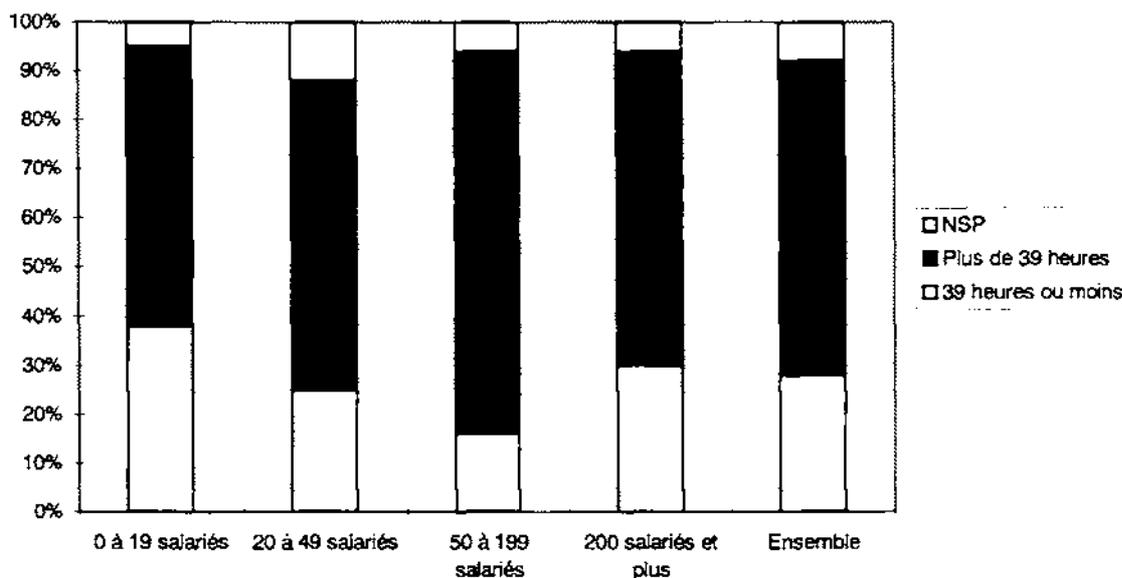
**Graphique 2 - Les durées hebdomadaires maximales prévues dans les accords de modulation**

*Répartition en %*



Sources : MES, enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, juillet 1999 et MES, exploitation de 300 accords de modulation, juillet 1999

Dans les réponses des chefs d'entreprise à l'enquête, une relation apparaît assez clairement entre les durées hebdomadaires maximales et la taille des entreprises : les durées maximales courtes (ici 39 heures ou moins) sont d'autant moins fréquentes que l'entreprise est de grande taille. En effet, ces durées maximales courtes sont retenues par 38 % des entreprises de moins de 20 salariés, et par 16 % des entreprises de 50 à 199 salariés. Mais elles restent cependant assez fréquentes (30 %), dans les entreprises de 200 salariés et plus.



Source : MES, enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, juillet 1999

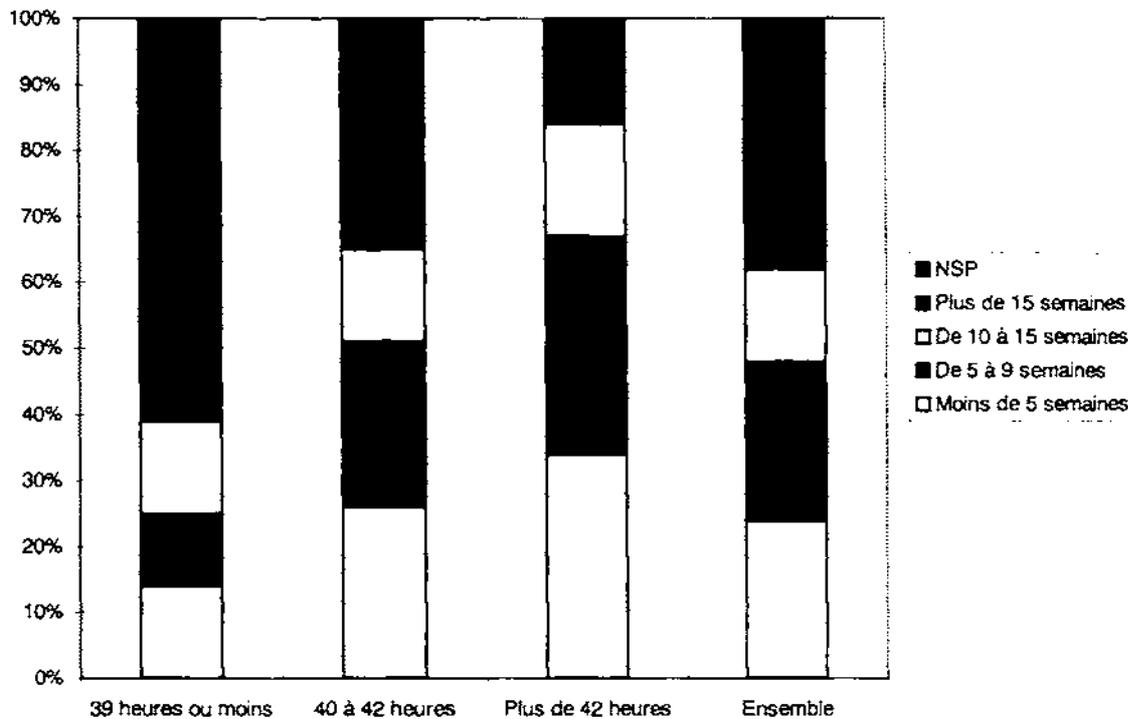
### 2.3. Le nombre de semaines d'utilisation des plafonds

Peu d'accords (13 %) explicitent le nombre de semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire maximale pourra être pratiquée. Mais la question est posée par l'enquête IFOP.

Il ressort des réponses des employeurs que la durée maximale sera utilisée moins de 5 semaines par an dans 24 % des cas, entre 5 et 10 semaines dans 24 % des cas, de 10 à 15 semaines dans 14 % des cas et plus de 15 semaines dans 28 % des cas. Pour plus de la moitié des répondants, le temps de recours à la durée maximale sera ainsi compris entre 0 et 9 semaines.

Il apparaît nettement que le nombre de semaines d'utilisation prévue de la durée maximale est d'autant plus petit que cette durée est elle-même longue. Ainsi, une utilisation dépassant 15 semaines dans l'année est prévue par 54 % des chefs d'entreprise quand la durée maximale est inférieure ou égale à 39 heures, mais par 9 % seulement quand elle est supérieure à 42 heures.

Graphique 4 - Nombre de semaines envisagées pour utiliser chaque année la durée hebdomadaire maximale, selon cette durée maximale



Source : MES, enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, juillet 1999

#### 2.4. Les planchers hebdomadaires

Près de la moitié (47 %) des accords de modulation prévoit un plancher d'horaire hebdomadaire supérieur à 0 heures, indépendamment des congés conventionnels; sur les grandeurs « modifiées », cette valeur atteint 60 %.

Ce plancher hebdomadaire serait de 0 heures dans 53 % des cas (41 % pour les grandeurs « modifiées »), compris entre 1 et 25 heures dans 15 % des cas (18 % pour les grandeurs « modifiées »), entre 25 et 30 heures dans 23 % des cas (29 % pour les grandeurs « modifiées »), et supérieur à 30 heures dans 9 % des cas (12 % pour les grandeurs « modifiées »).

Une relation apparaît assez nettement entre le plancher de la modulation et la taille des entreprises : 49 % des entreprises signataires de moins de 20 salariés retiennent pour plancher de modulation une durée minimale de 0 heure mais la proportion s'élève à 64 % pour les entreprises d'au moins 200 salariés, qui il est vrai, utilisent le plus souvent la modulation uniquement pour une partie de leurs salariés. Une même relation s'observe pour les planchers modifiés.

## 2.5. Intervalles et amplitudes des modulations

L'exploitation des accords renseigne sur la fréquence de certains intervalles de modulation encadrant de façon symétrique la future durée légale de 35 heures. Il apparaît que les intervalles de modulation comportant un plancher supérieur ou égal à 28 heures et un plafond inférieur ou égal à 42 heures (soit un intervalle de plus ou moins 7 heures autour de 35 heures) représentent 16 % des cas (23 % sur les grandeurs « modifiées »). Les intervalles de modulation comportant un plancher supérieur ou égal à 31 heures et un plafond inférieur ou égal à 39 heures (soit un intervalle de plus ou moins 4 heures autour de 35 heures) sont prévus dans 3 % des accords (6 % sur les grandeurs « modifiées »).

Dans 26 % des cas (14 % sur les grandeurs « modifiées »), l'intervalle de modulation correspond strictement au maximum réglementaire de 0 à 48 heures.

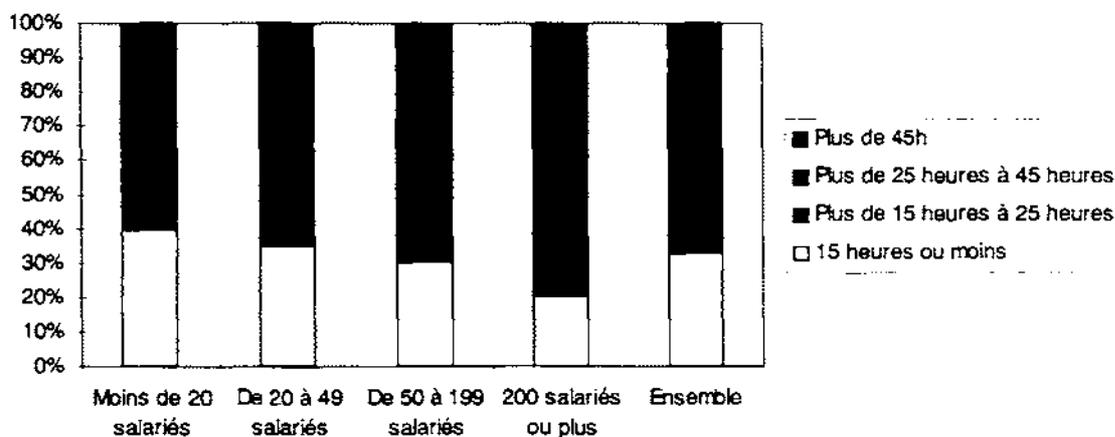
L'amplitude de l'intervalle de modulation est inférieure à 15 heures dans 23 % des cas, compris entre 16 heures et 25 heures dans 18 % des cas, entre 26 et 45 heures dans 20 % des cas, et supérieure à 45 heures dans 39 % des cas.

Sur les grandeurs modifiées, ces différentes amplitudes de modulation se rencontrent dans respectivement : 32 %, 21 %, 25 % et 22 % des cas.

Une relation apparaît à nouveau entre l'intervalle de modulation et la taille de l'entreprise : plus elle est grande, moins les petites amplitudes (15 heures ou moins) sont fréquentes. Cette relation ressort plus nettement sur les grandeurs « modifiées » que sur les grandeurs « non modifiées ». Ainsi sur ces premières, une amplitude de 15 heures ou moins est retenue dans les accords de modulation de 40 % des entreprises de moins de 20 salariés, mais de 20 % des entreprises de 200 salariés ou plus. Relation cohérente avec la précédente.

Graphique 5 - Amplitude « modifiée » de l'intervalle de modulation selon la taille de l'entreprise

Répartition en %



Source : MES, exploitation de 300 accords de modulation, juillet 1999

## 2.6. Les délais de prévenance

Les accords analysés prévoient également des délais minimum pour prévenir les salariés en cas de modification des horaires indiqués par le calendrier prévisionnel. Ces délais de prévenance ne dépassent pas un jour dans 4 % des cas, et sont compris entre 2 et 6 jours dans 38 % des cas, égaux à 7 jours dans 30 % des cas, et dépassent 7 jours dans 18 % des cas. La durée moyenne et médiane est de 7 jours.

Par ailleurs, 42 % des accords prévoient une clause d'exception qui permet de réduire le délai de prévenance « normal ». Parmi les accords qui se réservent cette possibilité, les délais « exceptionnels » correspondants n'excèdent pas 1 jour dans 16 % des cas, sont compris entre 2 et 6 jours dans 22 % des cas, égaux à 7 jours dans 6 % des cas et supérieurs à 7 jours dans 1 % des cas. Dans 55 % des cas ce délai « exceptionnel » n'est pas précisé.

Parmi les entreprises prévoyant de réduire de façon « exceptionnelle » les délais de prévenance, 27 % prévoient de le faire après consultation ou même accord des salariés ou de leur représentants (Comité d'entreprise ou représentants syndicaux). La proportion d'entreprises envisageant de consulter leur salariés pour utiliser la clause d'exception est plus élevée quand le délai de prévenance exceptionnel n'est pas précisé (37 %) que lorsqu'il l'est (14 %).

Toujours parmi les entreprises prévoyant de pouvoir réduire de façon « exceptionnelle » les délais de prévenance, une sur quatre explicite dans une liste limitative les raisons pouvant être invoquées pour faire jouer la clause d'exception. Les autres retiennent des raisons d'ordre plus général (urgence, force majeure principalement).

## Exemples de modification du délais de prévenance tirés des accords :

- Entreprise de commerce de gros, de céréales et d'aliments pour le bétail (27 salariés), délai réduit avec précision, pas de consultation:

« Le délai de prévenance des salariés concernés en cas de modification du programme indicatif est fixé à 3 jours ouvrés. En cas d'intempéries, il peut être ramené à 24 heures »

- Entreprise fabriquant des produits explosifs (165 salariés), délai réduit avec précision, consultation du personnel

« En cas de difficultés, notamment de commandes export imprévues, le délai de prévenance [14 jours] pourra être ramené à 2 jours. Dans ce dernier cas, la Direction *consultera* alors le Comité d'Etablissement. »

« Enfin, en cas de circonstances exceptionnelles, l'horaire pourra être appelé à être modifié immédiatement. Ces circonstances exceptionnelles sont:

- des travaux urgents liés à la sécurité
- un sinistre
- une catastrophe naturelle. Dans ce cas, la Direction *informera* le Comité d'Etablissement. »

- Secteur Finance (5 salariés), délai réduit sans précision, consultation du personnel :

« Ce délai sera d'au moins 7 jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra préalablement avoir consulté les délégués du personnel et le comité d'entreprise, ou à défaut le salarié mandaté. »

- Entreprise de commerce de véhicules automobiles (50 salariés), délai réduit sans précision, consultation du personnel :

« Si le délai de prévenance [4 jours] ne peut être respecté pour des raisons majeures liées au bon fonctionnement de l'Etablissement, le Comité d'Etablissement est convoqué en réunion extraordinaire pour avis. »

- Entreprise de construction de bâtiments divers (120 salariés), délai réduit sans précision, sans consultation du personnel :

« En cas d'imprévu, le planning pourra être modifié, moyennant un préavis d'une semaine minimum, sauf cas d'urgence. »

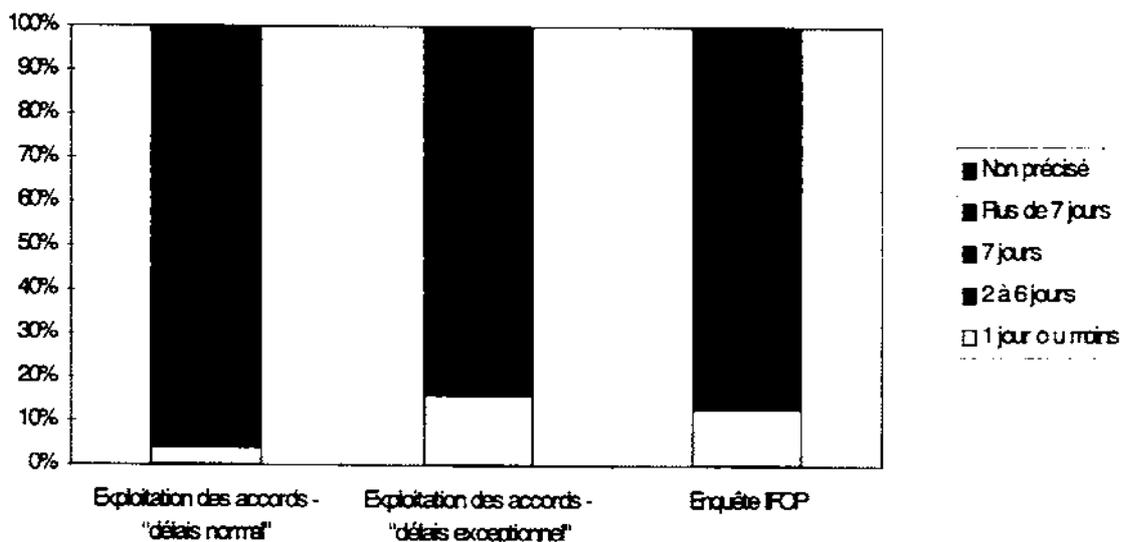
- Entreprise du travail de la pierre (55 salariés), délai réduit sans précision, consultation, contrepartie pour les salariés (rare) :

« En cas de non respect de ce délais de prévenance [6 jours], à titre exceptionnel sur la base du volontariat du salarié, des pénalités seront versées à chacun des salariés concernés dans les conditions suivantes:

- délai < 3 jours ouvrables = 1 heure de salaire horaire de base
- délai < 2 jours ouvrables = 2 heures de salaire horaire de base
- délai < 1 jour ouvrable = 3 heures de salaire horaire de base »

Dans le cadre de l'enquête IFOP, les chefs d'entreprise étaient interrogés sur les délais minimum pour prévenir les salariés en cas de dépassement (et non comme précédemment en cas de changement du calendrier prévisionnel) d'horaires initialement fixés, sans qu'il soit précisé dans la question si ces délais correspondent à une situation « normale » ou « exceptionnelle ». Les réponses obtenues mélangent sans doute ces deux situations, et ne peuvent donc être rigoureusement comparées avec les résultats de l'exploitation des accords. Dans ces réponses, les délais sont de 1 jour ou moins dans 13 % des cas, de 2 à 6 jours dans 21 % des cas, de 7 jours dans 27 % des cas, supérieurs à 7 jours dans 33 % des cas, et non précisés dans 6 % des cas.

**Graphique 6 - Les différents délais de prévenance pour changement des horaires prévus**  
Répartition en %

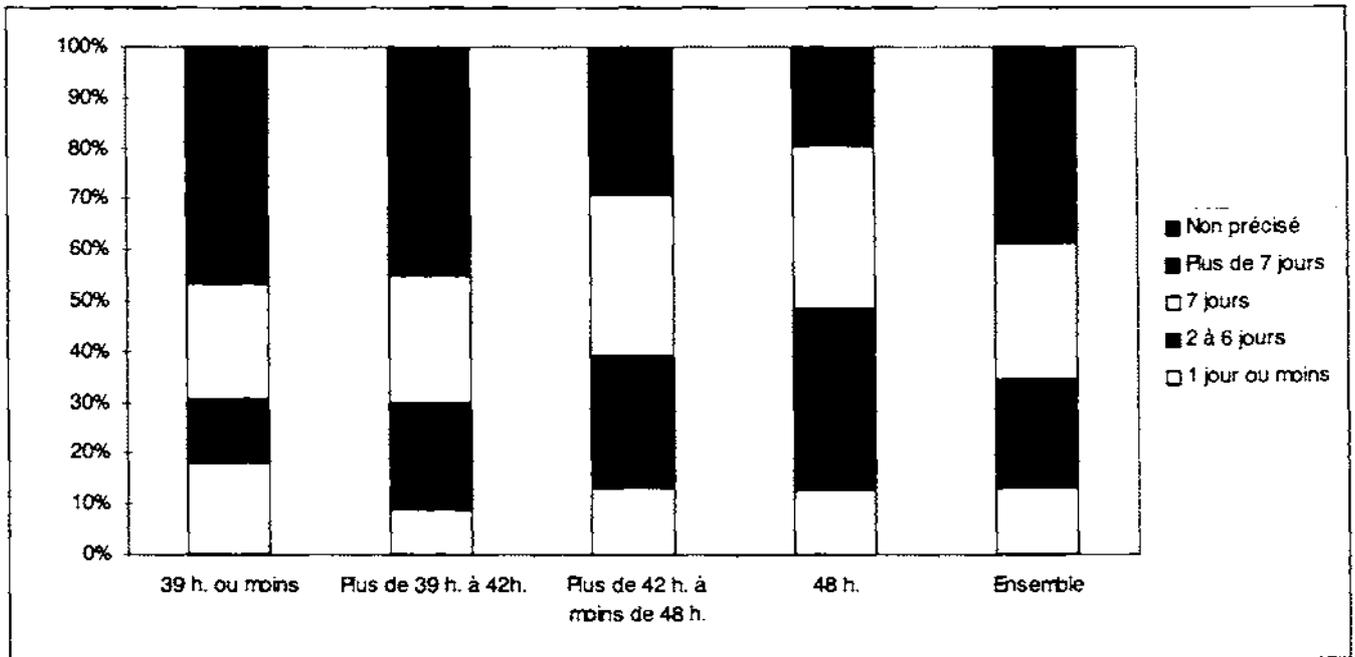


Sources : MES, enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, juillet 1999 et MES, exploitation de 300 accords de modulation, juillet 1999

Tant dans les réponses à l'enquête IFOP que dans l'exploitation des accords, une relation apparaît clairement entre les délais de prévenance et la durée hebdomadaire maximale : les délais sont d'autant plus courts que la durée maximale est longue. Cette relation est particulièrement marquée pour les délais les plus longs (ici supérieurs à 7 jours) dans l'enquête IFOP, et pour les délais les plus courts (ici de 1 jour ou moins) dans l'exploitation des accords. Cette relation ressort également sur les grandeurs « modifiées ».

**Graphique 7 - Délais de prévenance déclarés par le chef d'entreprise selon la durée hebdomadaire maximale**

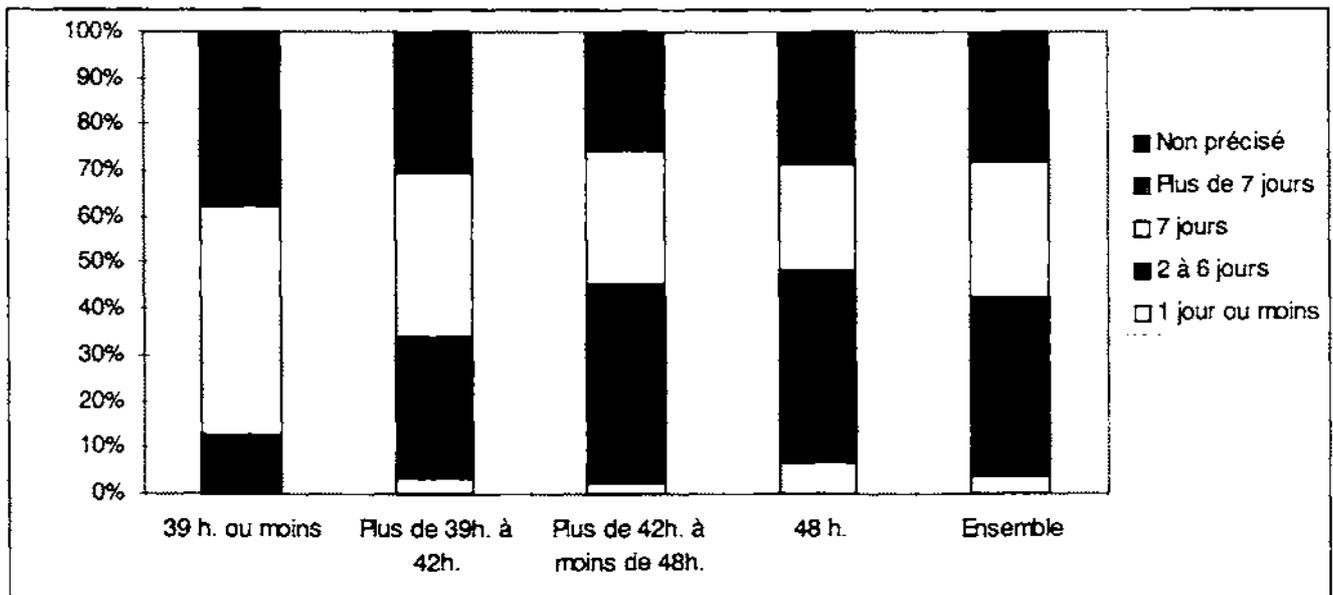
Répartition en %



Source : MES, enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, juillet 1999

**Graphique 8 - Délais de prévenance « normal » selon la durée hebdomadaire maximale**

Répartition en %



Source : MES, exploitation de 300 accords de modulation, juillet 1999

## 2.7. Les heures supplémentaires

Dans 59 % des accords analysés, aucune précision n'est donnée concernant le nombre maximum des heures supplémentaires qui peuvent être faites dans l'année. Dans 24 % des cas, l'accord précise seulement que les heures supplémentaires doivent être rendues exceptionnelles. Le recours aux heures supplémentaires est explicitement limité de façon quantitative dans 16,7 % de ces accords d'entreprises. Rappelons que les 83,3 % d'accords d'entreprise qui ne prévoient pas un tel contingent quantitatif se reportent sans doute pour le plus grand nombre aux dispositions prévues dans les accords de branche dont ils relèvent.

Parmi les accords qui fixent un tel contingent d'heures supplémentaires annuelles, le niveau retenu est inférieur ou égal à 70 heures dans 36 % des cas, compris entre 70 et 130 heures dans 46 % des cas, strictement égal à 130 heures dans 9 % des cas et supérieur à 130 heures également dans 9 % des cas.

Les accords prévoient que les éventuelles heures supplémentaires seront compensées sous forme de repos compensateur dans 17 % des cas, sous forme monétaire dans 11 % des cas, et sous l'une des deux formes (au choix, selon les cas, du chef d'entreprise ou du salarié) dans 19 % des cas. 53 % des accords ne précisent rien sur cet aspect.

# Annexe n°5

## Les cadres

Annexe préparée par la DARES et la DGEFP - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

# Les cadres

*Catégorie très hétérogène, la population des cadres est en pleine expansion, leur nombre s'étant accru de 50 % depuis 1982. Ils sont aujourd'hui près d'un million et demi dans le privé et de 300 000 dans le public. Leur durée du travail dépasse la plupart du temps 39 heures (les cadres eux-mêmes la situant aux alentours de 45 heures dans les entreprises) et la majorité aspire à une réduction de cette durée. Mais le problème est très complexe. Il dépend de la nature de la fonction exercée, qui pose très différemment la question du rapport au temps de travail et l'appréciation de sa mesure et de son décompte. Les accord de branche ont tenté de redéfinir les catégories de cadres à prendre en compte pour l'organisation et la réduction du temps de travail. Les négociations d'entreprise montrent que la RTT s'applique à près des trois quarts des cadres et que quatre sur dix bénéficient de modalités spécifiques, en général des jours de repos supplémentaires. L'innovation majeure de ces négociations a été l'introduction d'un décompte en jours. L'observation de terrain met en relief les contraintes particulières qui doivent être surmontées pour que la RTT des différentes catégories de cadres soit pleinement effective.*

## 1. LA DUREE DU TRAVAIL DES CADRES

Pour mesurer la durée du travail des cadres, on se réfère aux enquêtes emploi annuelles de l'INSEE et à l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 1995 sur le temps de travail. Elles prennent en compte la durée individuelle effective, telle qu'elle est déclarée par la personne enquêtée.

En 1995, les cadres à temps complet déclarent travailler en moyenne 45h49 par semaine dans leur activité principale, contre 40h45 pour les autres salariés (hors enseignants) à temps complet. Mais cette moyenne recouvre de fortes dispersions: un quart des cadres déclare travailler 50 heures et plus par semaine, alors qu'un autre quart travaille au plus 40 heures.

La différence entre les hommes et les femmes cadres est importante: les premiers travaillent en moyenne 4 heures de plus (46h24) que les secondes (42h38).

Mais surtout, de grandes disparités existent selon la fonction exercée. Ce sont les cadres de direction qui déclarent travailler le plus longtemps (49h34 dans le privé en moyenne), puis les cadres commerciaux (47h13 en moyenne).

Un cadre sur cinq déclare ne pas avoir de durée du travail habituelle et cette proportion croît avec le niveau des salaires : c'est le cas de 30% de ceux qui gagnent plus de 25 000F par mois contre 12% de ceux qui gagnent 10 000F et moins.

**Tableau 1 - Durée hebdomadaire de travail**

Catégorie socioprofessionnelle	% de non-déclarés	Durée effective moyenne déclarée
Cadres de la fonction publique	16,8	41,5
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	21,7	44,3
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	21,3	43,6

Source : INSEE, enquête emploi, janvier 1999.

Les comparaisons internationales en matière de durée du travail des cadres sont délicates. Les seules données disponibles sont issues de l'enquête sur les "Forces de travail" publiée par Eurostat et concernent des durées hebdomadaires. Or il serait plus pertinent de pouvoir comparer des durées annuelles, les différences de nombre de jours de congés annuels ayant un impact important sur les durées annuelles pratiquées.

Le champ est en outre différent de celui retenu par l'enquête complémentaire à l'enquête emploi, la catégorie étant celle des seuls "dirigeants cadres supérieurs". Mais surtout, ces données ne permettent pas de distinguer durée à temps complet et durée à temps partiel. Aussi, compte-tenu du poids du temps partiel féminin, seules les données concernant les cadres masculins sont-elles significatives. Sous ces réserves, la durée hebdomadaire moyenne des cadres masculins français est moins élevée qu'en Grande Bretagne, mais demeure néanmoins parmi les plus hautes et dépasse d'une heure 5 minutes la moyenne de l'Europe.

**Tableau 2- Durée habituelle des cadres dans les pays de l'Union européenne en 1995**

en heures

	Femmes	Hommes	Ensemble
Grande-Bretagne	39,2	48,1	45,1
France	41,1	46,4	44,5
Danemark	40,0	45,4	44,5
Allemagne	39,1	42,9	42,0
Espagne	39,3	42,8	42,2
Grèce	41,2	41,9	41,8
Belgique	37,7	41,7	40,6
Italie	38,3	41,4	40,9
Autriche	37,0	41,1	40,0
Pays-Bas	28,0	39,0	36,9
Europe	38,8	45,3	43,4

Source : EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail, 1995

## 2. LA NEGOCIATION COLLECTIVE SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

### 2.1. Des modalités spécifiques

L'analyse quantitative des 2373 premières conventions signées dans le cadre de la loi de juin 1998 (correspondant donc à des accords d'entreprise aidés) montre que les cadres sont concernés par la RTT dans 73% des cas et que 42% voient alors leur temps de travail réduit selon des modalités différentes des autres salariés. Dans ce cas, les jours de repos supplémentaires sur l'année sont la modalité de RTT privilégiée.

Tableau3 - Répartition des modalités de RTT appliquées aux cadres dans les accords conventionnés, lorsqu'ils sont concernés

	en %	
	En conventions	En salariés
<b>Les cadres ont les mêmes modalités de réduction que les autres salariés</b>	<b>68,7</b>	<b>58,0</b>
<b>Les cadres ont des modalités de réduction différentes des autres salariés</b>	<b>31,3</b>	<b>42,0</b>
<i>dont :</i>		
- Des jours de repos supplémentaires sur l'année	10,9	17,3
- Annualisation du temps de travail et jours de repos sur l'année	2,0	2,9
- Réduction hebdomadaire par journée ou 1/2 journée	1,5	1,8
- Réduction hebdomadaire par journée ou 1/2 journée et jours de repos sur l'année	1,2	1,5
- Autres modalités	15,7	18,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source: MES-DARES: base des conventions « Aubry », juin 1999

NB : Seules les modalités spécifiques prévues par un nombre suffisant de conventions ont été isolées. Plusieurs modalités ne sont visées que dans quelques conventions. Elles ont alors été regroupées sous l'appellation " autres ".

L'effectivité de la RTT est abordée dans les accords sous deux aspects. D'une part, certains proposent des modalités concrètes de contrôle qui vont de la badgeuse, dans une optique d'égalité de traitement avec les autres salariés, à l'autodéclaration ou l'autocontrôle. D'autre part certains accords évoquent la nécessité de transformer les comportements et les habitudes des cadres : allègement du nombre et de la durée des réunions, analyse des méthodes collectives de travail, résolution des dysfonctionnements, capacité accrue à déléguer, embauches d'assistantes.

Dans les accords de RTT, les dispositions particulières aux cadres concernent en effet pour l'essentiel la mesure et le contrôle du temps. Or jusqu'à présent, les cadres faisaient peu l'objet d'un contrôle systématique. Pour plusieurs raisons sans doute: leur proximité avec la direction d'entreprise les pousse à un auto-contrôle de leur présence dans l'entreprise; la relation de " confiance " qui les lie à cette dernière s'oppose par principe à l'idée de contrôle; l'autonomie dans le travail qui, liée à la variété des tâches dans et hors de l'entreprise, rendait contrôle et décompte difficiles.

Trois modes de décompte et de contrôle sont retenus dans les accords analysés. Le premier consiste à gérer les présences par défaut : en l'absence de moyens de contrôle une planification des absences est alors établie (selon une périodicité à définir), éventuellement corrigée par des fiches de dérogation établies en accord avec le supérieur hiérarchique, visant à modifier les jours de congés ou de RTT. On retrouve cette pratique dans presque toutes les entreprises où la RTT est attribuée sous forme de journées de repos et où les cadres sont exonérés d'un enregistrement mécanique, mais aussi dans les situations où ils passent jusqu'à la moitié de leur temps chez des clients, en transports et donc hors de l'entreprise. Ces systèmes servent de base à l'établissement de la paie et incrémentent les compteurs de jours de RTT. L'hypothèse de temps journaliers conformes aux normes conventionnelles, la programmation des absences et le contrôle de présence par la hiérarchie constituent alors la base du système de comptabilisation du temps de travail.

D'autres entreprises ont opté pour des feuilles auto déclaratives de temps, voire des plannings prévisionnels. En général, les cadres notent non seulement leurs durée officielle de travail, mais opèrent une distinction entre " temps direct " de production et " temps indirects " de manière à caler la facturation des clients sur les premiers. Mais les cadres sont souvent poussés à sous-estimer volontairement certains temps afin d'afficher une meilleure réalisation des objectifs qui leurs ont été fixés, et donc une meilleure " performance ", sur laquelle il seront évalués in fine.

L'utilisation de badges est plus rare car elle n'est appropriée qu'aux situations où les cadres sont sédentaires et effectuent des tâches planifiables dans un univers temporel relativement normé par un cadre collectif. Mais dans certains cas, la rigueur de la démarche peut leur ôter toute possibilité de choix de leur temps non travaillé.

Enfin, un compte épargne temps complète souvent la panoplie des dispositifs, remplaçant de fait une part de la RTT dans une perspective pluriannuelle.

Aussi, les modalités de RTT des cadres se traduisent-elles le plus souvent, conformément au vœux exprimés par les intéressés eux-mêmes, par des jours de repos supplémentaires.

## **2.3. Des différences par taille et secteur**

### ***2.3.1. L'approche de la RTT des cadres diffère selon la taille de l'entreprise....***

La RTT avive les difficultés que rencontrent les grandes entreprises pour respecter le droit de la durée du travail pour leurs cadres, et les contraint à expliciter la question et à rechercher des solutions spécifiques. C'est particulièrement vrai pour les entreprises dont les effectifs comportent une forte proportion de cadres très qualifiés (électronique, informatique, aéronautique notamment).

A l'inverse, les cadres présents dans les PME sont généralement plus proches de l'exercice effectif du pouvoir dans l'entreprise, et ne se sentent en conséquence que peu concernés par la RTT. Les employeurs comme les cadres peuvent plus facilement considérer que les critères de la jurisprudence en matière de forfait tous horaires sont remplis.

### ***2.3.2. ... et selon les secteurs***

Le traitement des cadres dans les accords de RTT comporte bien sûr des points communs : recours fréquent aux jours de RTT, choix d'un décompte en jours pour une partie des cadres, possibilités de formation sur les jours libérés ...

Cependant, l'état d'esprit des employeurs est en fait différent selon les secteurs. Deux extrêmes peuvent être distingués : d'un côté des entreprises employant de nombreux cadres à haute qualification technique (électronique, informatique, aéronautique) qui leur appliquent largement la réduction du temps de travail, de l'autre des secteurs tels que la grande distribution ou le BTP, où la réaffirmation de la pleine responsabilité des cadres, qui se voient confier une mission et l'autonomie nécessaire pour la remplir, conduit à restreindre le champ de la réduction. Celle-ci se traduit alors simplement pour les cadres par l'octroi d'un certain nombre de jours de repos supplémentaires.

Beaucoup d'entreprises développent par ailleurs une réflexion approfondie pour coupler la RTT des cadres à une vraie réorganisation de leur travail (formations individuelles et collectives à la gestion du temps, réflexion sur les méthodes de management, la tenue et l'organisation de réunions, renforcement de la fonction secrétariat...).

## **2.4. L'attitude des cadres et des partenaires sociaux peut être ambivalente**

Ainsi, l'attachement au statut de cadre peut susciter de la méfiance vis-à-vis des accords qui adoptent une approche par fonctions pour définir les modalités adaptées de RTT et de ce fait fragilisent la catégorie, en rapprochant certains cadres de la situation des autres salariés. Certains accords comportent d'ailleurs des dispositions visant à conjurer ce risque (l'un d'eux stipule ainsi : "*les parties signataires sont également attachées à l'adoption d'un régime de travail généralisé à l'ensemble de la population cadre quel que soit le métier exercé ou le lien de rattachement à l'organisation* ").

A l'inverse, les cadres désirent souvent bénéficier de la réduction du temps de travail. Le désir de temps libéré est à l'évidence présent chez beaucoup d'entre eux, et la RTT sous

forme de jours répond bien à cette aspiration. Quand cette forme de RTT est mobilisée à titre principal en leur faveur, cela contribue à renforcer l'identité spécifique de cette catégorie de salariés.

De même, les cadres bénéficient fréquemment de dispositifs visant à élargir leur accès à la formation dans le cadre de la RTT. Certains accords limitent même cette possibilité aux cadres ou lui donnent plus d'ampleur que pour les autres catégories de personnel.

## **2.5. La nécessité d'une redéfinition de la charge de travail**

Les systèmes de contrôle et de décompte ne sont pas, pour les cadres, le facteur déterminant pour que la RTT soit effective. Les longues journées ne relèvent pas d'un écart à des règles qu'il s'agirait de mieux respecter. Elles découlent en réalité de l'importance de leur charge de travail, d'un manque de moyens ou d'organisation, d'un excès de prescriptions et de sollicitations que la conscience professionnelle et le sens des responsabilités leur imposent d'assumer. Or, si les accords visent à allier RTT, qualité de vie des salariés et gains de productivité, la question des changements organisationnels implique une mise en oeuvre différenciée.

En effet, la plupart des entreprises signataires d'accords étant en croissance, cela se traduit par un développement de l'activité qui se répercute sur la charge de travail des cadres. Par ailleurs, certains sont souvent occupés à mettre en oeuvre le processus de RTT, en particulier la gestion de plannings complexes. Surtout, les embauches contribuent rarement à alléger leur charge de travail. Ceci tient à plusieurs raisons. En premier lieu, les emplois ont plutôt été créés dans des fonctions correspondant à des axes stratégiques de développement de l'entreprise, pour faire face à des besoins considérés comme prioritaires et non pour soulager l'encadrement. Dans les entreprises industrielles, une partie importante des emplois a été créée en production pour compenser l'effet mécanique de la RTT. Peu d'entreprises ont recruté des cadres et les quelques recrutements ont concerné des débutants qui ne sont pleinement responsables et opérationnels qu'au bout d'un certain temps d'apprentissage. Cela a par ailleurs permis de les rémunérer au bas de la grille, dans certains cas à des niveaux très inférieurs (de 10 à 15%) aux salaires pratiqués antérieurement.

Une réévaluation systématique de la charge de travail des cadres, c'est-à-dire la redéfinition des objectifs en rapport avec les moyens qui leur sont alloués pour y parvenir, passe par une réorganisation du travail ou par des embauches adaptées, qui doivent se réaliser dans la durée. L'évaluation de l'impact de la RTT des cadres doit donc s'inscrire dans la durée.

## **2.6. Il est nécessaire de distinguer selon le type de fonctions exercées**

L'observation de terrain<sup>1</sup> montre que les enjeux de la RTT diffèrent nécessairement selon la place des cadres dans la division technique du travail, leur insertion dans les systèmes de gestion et les pratiques professionnelles et identitaires. Elle conduit à une typologie des cadres en quatre groupes :

---

<sup>1</sup> en particulier l'enquête monographique menée par le LEST pour la DARES

- **Les cadres dirigeants**, en tant que membres “ excécutifs ” du pouvoir, participent à la prise de décision stratégique de leur entreprise. Ils ont une obligation de résultats et non de moyens. Bien que non concernés par la réglementation de la durée du travail ils ont pu souvent bénéficier de repos supplémentaires et parfois même disposer mieux que leurs subordonnés de leurs journées de RTT. En effet, maîtres absolus de leurs moyens et de l'organisation de la délégation, ce sont les mieux placés pour gérer leur temps de travail et pour donner l'exemple.

- **Les cadres hiérarchiques** sont à la fois des cadres “ encadrants ” et des cadres “ encadrés ”. Ils sont responsables de leurs résultats devant les précédents ou devant d'autres cadres hiérarchiques avec lesquels ils négocient plus ou moins des objectifs et des moyens. Mais les objectifs qui leur sont fixés sont des objectifs d'équipe ou de service, dont la réalisation dépend de leur action d'animation, de stimulation, d'organisation et d'amélioration productive du travail de leurs subordonnés. C'est la catégorie pour laquelle le dilemme entre l'aspiration à la RTT et la difficulté de l'appliquer à soi-même est le plus prononcé. Solidaires de leur équipe, ils ont un rôle d'exemplarité. Mais engagés sur des objectifs et des moyens souvent non modifiés, ils doivent repenser l'organisation de leur travail pour assurer une effectivité de la RTT.

- **Le cadre producteur** est un salarié professionnel ou expert dont la production (matérielle ou immatérielle, intellectuelle ou physique) est le résultat d'un travail assez étroitement prescrit. Il s'inscrit au sein d'une division technique du travail en tant que spécialiste. C'est dans cette catégorie que l'on trouve les consultants experts, responsable informatiques, ingénieurs, cadres technico-commerciaux, contrôleurs de gestion.... Il encadre peu de salariés, mais est responsable de son produit et de sa prestation. Même si des objectifs annuels lui sont fixés, sa rétribution n'est cependant pas directement dépendante de sa production. Elle est liée à sa compétence, sa technicité, sa qualification et son diplôme. La mise en oeuvre de la RTT doit alors s'accompagner progressivement d'une redéfinition de l'organisation et des objectifs. C'est de son aptitude à négocier, gérer, coordonner et planifier les commandes de ses clients, et de la marge dont il dispose pour gérer plus efficacement ses temps de production, que dépend le degré de résolution des tensions induites par la réduction du temps de travail.

- Enfin, **l'expert “ indépendant ”** tout en étant salarié d'une entreprise qui lui fournit des moyens et des objectifs, voit sa rémunération directement liée au nombre et au prix des prestations qu'il effectue directement ou qu'il procure à l'entreprise. En ce sens, il répond au modèle de la profession libérale où le lien entre activité/temps de travail/résultats/rémunération/ est tout à fait direct. Pour cette catégorie, la mesure de la durée du travail est classique mais sa réduction n'est pas toujours souhaitée par les intéressés car elle implique une perte proportionnelle de rémunération. C'est dans ce groupe (consultants, commerciaux...) que l'on trouve le plus de réticences à la RTT

# Annexe n°6

## **Les salariés à temps partiel**

Annexe préparée par la DARES et la DGEFP - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

# Les salariés à temps partiel

*Les salariés à temps partiel, qui représentent aujourd'hui 18% de l'ensemble des salariés, sont moins touchés par la réduction collective du temps de travail que les autres. En effet, au total, ils représentent 5,2% des salariés concernés par les conventions de réduction du temps de travail (accords « aidés ») alors qu'ils forment 6,9% de l'effectif total des unités signataires. Lorsqu'ils sont concernés, ils peuvent soit s'intégrer dans le nouvel horaire collectif en diminuant aussi leur temps de travail, soit adhérer au nouveau régime de temps complet réduit avec les mêmes modalités que les autres salariés ou plus généralement opter pour un autre horaire, soit enfin conserver leur anciennes durées de travail avec revalorisation de leur rémunération. Selon les employeurs, plus de la moitié d'entre eux ont désormais le choix de leur horaire. Les négociations portant sur la réduction collective du temps de travail ouvrent donc la possibilité de faire progresser le temps choisi.*

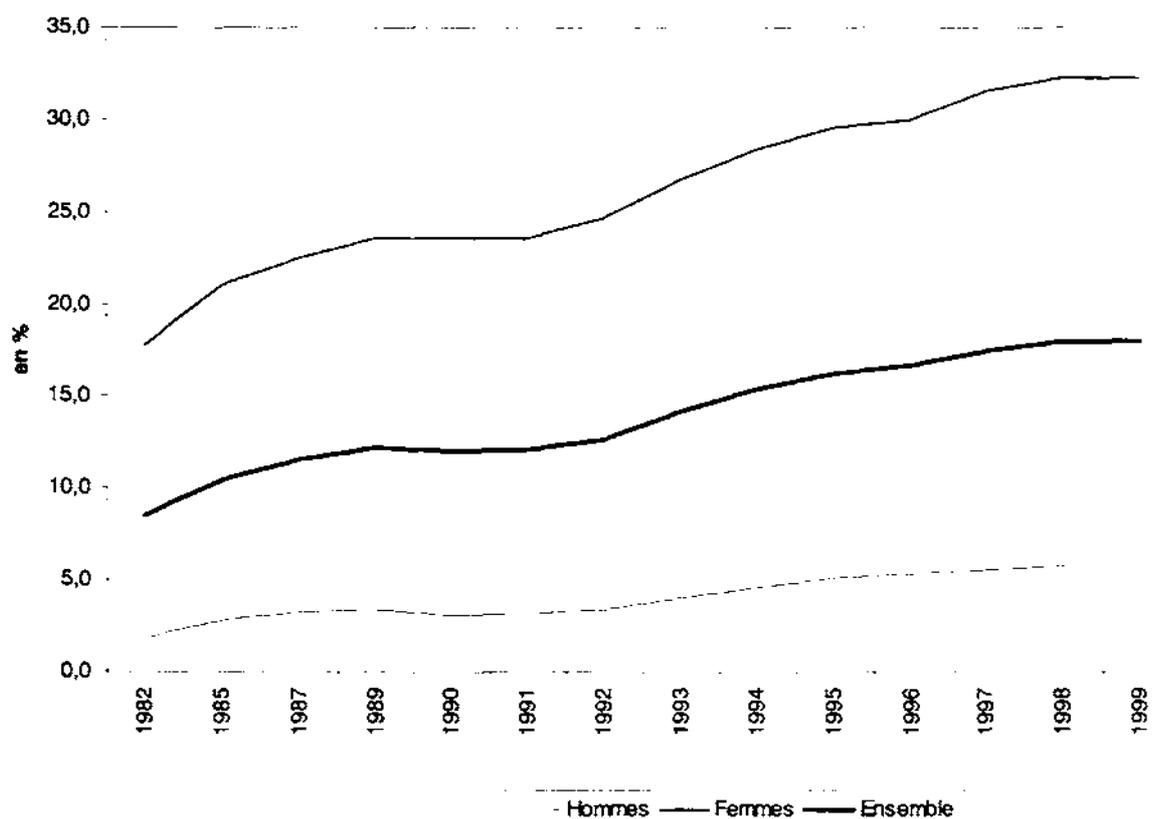
## 1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : CADRAGE STATISTIQUE

### 1.1. Profil de l'ensemble des salariés à temps partiel

Le mouvement de réduction du temps de travail actuel s'inscrit dans une tendance historique. Pour s'en tenir aux quarante dernières années, la durée hebdomadaire offerte du travail des salariés à temps complet est passée, dans les secteurs marchands, de 45 heures par semaine en moyenne en 1960 à 39 heures à partir du milieu des années 1980, après la baisse de la durée légale de 40 à 39 heures en 1982. **La baisse de la durée individuelle du travail s'est poursuivie après 1982, mais sous le seul effet de la montée du travail à temps partiel**, qui est aujourd'hui le fait de 18 % des salariés, et parmi eux de plus de 32 % des femmes, contre respectivement 9 et 18 % en 1982. Doté d'un véritable statut en 1982, puis encouragé par un abattement de charges patronales après 1992, tout en étant sensible aux fluctuations de la conjoncture, le travail à temps partiel semble suivre une tendance longue à la hausse, qui a beaucoup rapproché la France de la moyenne européenne. Toutefois il se diffuse peu dans la population active. Il reste largement concentré dans les services et notamment le commerce, et concerne principalement les femmes et les salariés les moins qualifiés, même s'il s'est rapidement étendu aux deux extrémités de la vie active, du fait des difficultés d'entrée des jeunes sur le marché du travail d'une part, de l'extension des préretraites progressives de l'autre.

En outre la part des salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage a beaucoup progressé durant le dernier creux de cycle (1991-94) et demeure élevée (40 %), au point qu'il semble désormais indispensable de distinguer entre temps partiel " subi " et " choisi ". A bien des égards, l'extension du travail à temps partiel traduit la recherche par les entreprises de nouvelles facultés d'adaptation à la demande, puisqu'il permet de faire varier le volume de travail mobilisé selon le moment de la journée, de la semaine, voire, dans sa version annualisée, sur l'année. C'est pourquoi il est particulièrement courant dans les activités où la demande de la clientèle est la plus inégalement répartie dans le temps : entretien et nettoyage, commerce et grande distribution, restauration. Mais il peut aussi répondre, lorsqu'il est le fruit d'un choix des salariés, à l'attente d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie hors travail. En 1999, et selon la déclaration des individus, la durée moyenne d'un temps partiel était de 23 heures pas semaine, avec une assez forte dispersion (moins de 16 heures pour 16 % des salariés, plus de 30 pour 27 % d'entre eux), malgré la prépondérance persistante du mi-temps, prévu par 20 % des contrats à temps partiel.

**Graphique 1 - Part des salariés à temps partiel selon le sexe et pour l'ensemble.  
1982 - 1999**



Source : Enquêtes Emploi de l'Insee

## 1.2. Les salariés à temps partiel dans les conventions de 35 heures

Avec le passage aux 35 heures, le statut des salariés à temps partiel va être modifié. Les données statistiques sur les conventions de RTT montrent qu'ils sont moins concernés que les autres par la réduction du temps de travail. En effet, alors que 90 % de l'ensemble des salariés des unités signataires d'une convention sont concernés par la réduction de la durée, cette proportion n'est que de 67,3 % pour les salariés à temps partiel. Au total, ces derniers représentent 5,2 % des salariés concernés par la réduction du temps de travail alors qu'ils représentent 6,9 % de l'effectif total des entreprises signataires d'une convention. Lorsqu'ils sont concernés, la majorité des salariés à temps partiel réduisent leur durée du travail dans une proportion moyenne de 10%. Il s'agit donc d'une réduction qui dans un premier temps est de même ampleur que celle des salariés à temps complet.

Pour 27 % des conventions étudiées, la question des salariés à temps partiel ne se pose pas car les signataires n'en emploient aucun. Pour les autres, 74 % les intègrent au moins en partie dans le processus de négociation sur le temps de travail.

**Tableau 1 - L'intégration des salariés à temps partiel dans les " conventions 35 heures "**

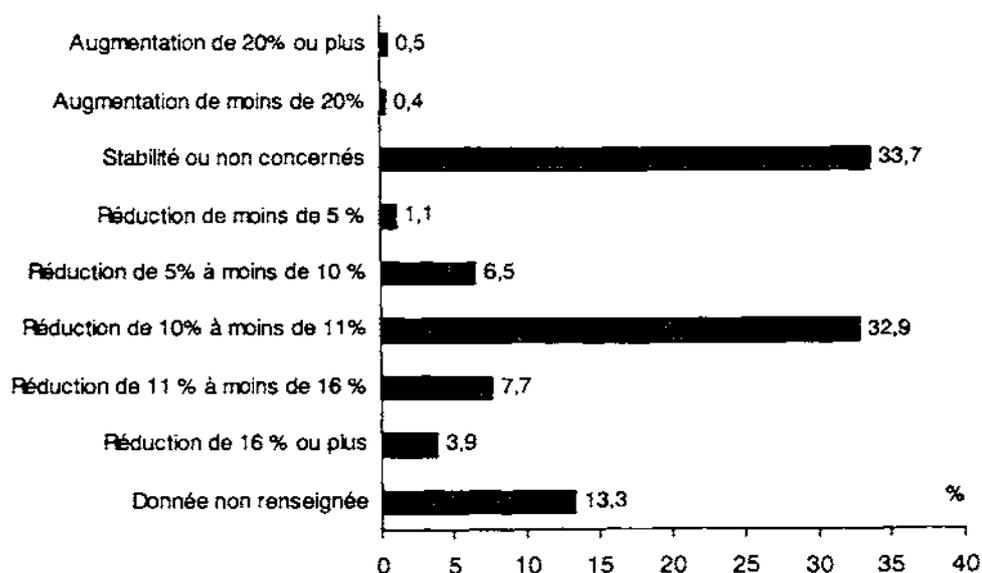
En % des entreprises ayant signé une convention et employant des salariés à temps partiel	Juin-décembre 1998	Janv.-mars 1999	Avril-mai 1999	Ensemble
Des salariés à temps partiel sont concernés par la réduction du temps de travail	73,0	76,7	70,6	74,2
Il n'y a pas de salarié à temps partiel concerné par la réduction du temps de travail	27,0	23,3	29,4	25,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
En % des salariés à temps partiel employés par les entreprises ayant signé une " convention 35 heures "				
Des salariés à temps partiel sont concernés par la réduction du temps de travail	64,3	67,0	72,9	67,3
Il n'y a pas de salarié à temps partiel concerné par la réduction du temps de travail	35,7	33,0	27,1	32,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES, base des conventions, juin 1999

Deux situations surviennent le plus fréquemment. Pour le tiers des salariés il n'y a pas de changement. Pour un autre tiers, la réduction est de même ampleur que pour les autres salariés, soit - 11,4 %. Au total la moitié des salariés à temps partiel bénéficient, dans l'immédiat, d'une réduction des horaires.

**Graphique 2 - Evolution instantanée du temps de travail des salariés à temps partiel**

en % de salariés



Source : MES-DARES, base des conventions, juin 1999

Au delà de cet effet immédiat, la réduction du temps de travail offre toutefois aux salariés de nouvelles possibilités de temps choisi.

En effet, sa mise en place donne selon les employeurs la possibilité à une majorité d'entre eux d'augmenter leur temps de travail.

**Tableau -2 - Augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel**

**Question :** Avec la mise en place de la réduction du temps de travail, y-a-t-il dans votre entreprise, la possibilité pour les salariés à temps partiel, et à condition que leur qualification le leur permette, d'augmenter leur temps de travail ?

	en %
	<b>Ensemble</b>
Oui	48
Non	34
Né se prononcent pas	18
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Source : MES, enquête IFOP auprès des chefs d'entreprise, juillet 1999

Ce choix ne se traduira sans doute que progressivement par des remontées d'horaires comme le graphique sur les évolutions instantanées le montre.

## **2 LA FREQUENCE DU THEME DU TEMPS PARTIEL DANS LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE SUR LA RTT**

La loi du 13 juin 1998 a créé l'obligation de fixer un cadre collectif en mettant au nombre des clauses obligatoires des accords aidés, la mention de clauses particulières sur les temps partiel.

Par ailleurs, elle a mis en place des garanties pour les salariés à temps partiel en encadrant de manière renforcée le recours aux heures complémentaires (le nombre d'heures ne peut être supérieur à 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle que si un accord de branche le prévoit) et en instituant un mécanisme automatique de requalification des contrats : lorsque sur une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé au moins de deux heures par semaine ou de son équivalent mensuel ou annuel l'horaire prévu dans son contrat, ce dernier est modifié pour intégrer le volume moyen des heures complémentaires accomplies. La loi a par ailleurs entendu limiter les principales dérives constatées en matière de travail à temps partiel en limitant les coupures quotidiennes.

Sur les 3035<sup>1</sup> accords de réduction du temps de travail signés entre juin 1998 et mars 1999, un sur six fait mention de clauses concernant le temps partiel. Les accords non aidés traitent moins du temps partiel (un accord de RTT non aidés sur dix). Alors que les modalités du temps partiel, forme individuelle de temps de travail par définition, étaient plutôt négociées au niveau de la branche, les accords de RTT donnent une plus large part à ce type de négociation dans l'entreprise.

<sup>1</sup> Ces données sont issues de la base des accords d'entreprise (MES-DARES, juin 1999)

**Tableau 3 - Les négociations sur le travail à temps partiel dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999**

Type d'accord de RTT	Accords aidés	Accords non aidés	Ensemble des accords de RTT
Nombre d'accords de RTT	2 743	292	3 035
Part des accords traitant du temps partiel	17,2 %	11,3 %	16,6 %

Source : MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Lecture: Sur les 3 035 accords de RTT, 16,6 % ont négocié des clauses concernant le temps partiel.

La fréquence des clauses consacrées au temps partiel augmente avec la taille de l'unité signataire puisqu'on les trouve dans près de 15% des accords de RTT signés dans les unités de moins de 20 salariés, et de 24% dans les unités de 500 salariés et plus.

**Tableau 4 - Le recours au temps partiel par taille d'unité signataire dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999**

	en %					
	Moins de 20 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 199 salariés	De 200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Part des accords traitant du temps partiel	13,6	17,0	19,1	20,7	24,1	16,6

Source : MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Lecture: 13,6 % des accords de RTT signés dans les unités de moins de 20 salariés comportent des clauses concernant le temps partiel.

Cette fréquence varie assez peu d'un secteur d'activité à l'autre. Au niveau agrégé, presque autant d'accords traitent de ce thème dans l'industrie que dans le tertiaire (respectivement 16,2% et 17,3%). Dans l'industrie, le secteur pour lequel les négociations portant sur le travail à temps partiel sont les plus nombreuses est l'agroalimentaire avec 20% des accords de RTT signés. Dans le tertiaire, un accord sur cinq signé dans les services aux particuliers inclut une clause sur le temps partiel et presque autant dans les activités financières et immobilières.

**Tableau 5 - Le recours au temps partiel par secteur d'activité  
dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999**

en %

	Accords de RTT traitant du temps partiel
<b>Agriculture</b>	<b>11,1</b>
<b>Industrie dont:</b>	<b>16,2</b>
Industrie agroalimentaire	20,3
Industrie des biens de consommation	18,1
Industrie automobile	15,4
Industrie des biens d'équipement	12,3
Industrie des biens intermédiaires	14,9
Industries énergétiques	10,7
<b>Construction</b>	<b>11,2</b>
<b>Services dont:</b>	<b>17,3</b>
Commerce	14,6
Transports	18,4
Activités financières	19,8
Activités immobilières	19,7
Services aux entreprises	17,8
Services aux particuliers	20,8
Education, santé, action sociale	18,2
<b>Tous secteurs</b>	<b>16,6</b>

Source : MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Lecture : 17,3 % des accords de RTT signés dans les services traitent du temps partiel.

### **3. LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET DE BRANCHE ONT TRAITÉ LA QUESTION DES SALAIRES À TEMPS PARTIEL SELON TROIS AXES :**

- l'inscription de garanties pour les salariés à temps partiel
- la définition du statut des salariés à temps partiel au moment de la réduction du temps de travail
- des dispositions innovantes, en particulier sur l'aménagement du temps de travail, qui ne trouvent pas leur place dans le cadre juridique actuel.

#### **3.1. L'inscription de garanties pour les salariés à temps partiel**

Ces garanties sont de plusieurs sortes :

*- Fixations de durées du travail planchers et rationalisation du recours au temps partiel.*

L'inscription au sein des conventions collectives de durées du travail en deçà desquelles ne peuvent pas descendre les contrats des salariés à temps partiel n'est pas un phénomène nouveau puisque quelques branches ayant recours de manière importante au travail à temps partiel avaient déjà fixé au sein de leurs conventions collectives ou de leurs avenants des durées planchers pour les contrats des salariés à temps partiel (comme la Propreté dont un avenant à la convention collective datant de 1997 fixe un plancher de 10 heures, sauf volonté expresse du salarié, ou

encore la Restauration collective, dont l'horaire minimal est fixé à 20 heures sauf volonté expresse du salarié).

A la faveur des négociations sur la réduction du temps de travail, de nombreux accords de branche reprennent cette logique en fixant des minima horaires aux contrats de travail des salariés à temps partiel à l'embauche : c'est le cas notamment de la branche des Parcs de loisirs et d'attraction (durée minimale de 16 heures sur deux jours et de 22 heures dans tous les cas), des Organismes de tourisme qui instaurent un plancher de 22 heures dans le cas où le salarié à temps partiel a un employeur unique (sauf choix du salarié lui-même pour travailler à un horaire inférieur), ou encore l'accord du Commerce à prédominance alimentaire (plancher de 26 heures). Ces durées planchers sont parfois exprimées sur une base annuelle (800 heures dans l'accord Restauration collective). Il faut noter que dans quelques uns de ces accords, la fixation de ces durées minimales est conçue comme contrepartie à des dérogations portant sur le volume d'heures complémentaires ou les coupures.

**Ces mécanismes de garanties en terme de minima horaires existent aussi dans les accords d'entreprise** : une entreprise du secteur des parcs de loisirs et d'attraction réduit par exemple l'écart entre les contrats à temps partiel en stipulant que tous seront compris entre 16 et 28 heures, l'accord d'une entreprise de la distribution réduit quant à lui le nombre de contrats à temps partiel types utilisés au sein de l'entreprise de 40 à 6. Ce dernier accord prévoit par ailleurs que les horaires les plus courts (8 heures) ne pourront concerner que des salariés ayant déjà une couverture sociale.

*- De nombreux accords de branche reprennent les dispositions minimales légales sur les heures complémentaires ou la limitation du nombre de coupures. L'accord de branche des parcs de loisirs et d'attraction énonce notamment que " les parties signataires entendent limiter la pénibilité des conditions de travail en limitant les coupures ".*

### **3.2. La définition du statut des salariés à temps partiel au moment de la réduction du temps de travail**

#### **3.2.1. *L'analyse statistique montre que dans la moitié des cas, l'horaire des salariés à temps partiel est réduit.***

La question du temps partiel peut être une source de complexité dans la négociation des accords, avec en particulier la question de l'indexation des rémunérations des travailleurs à temps partiel sur celles des travailleurs à temps plein dont la durée aura été réduite. C'est particulièrement vrai lorsque les négociateurs instaurent des mécanismes de compensation salariale sous forme d'augmentation du taux de salaire horaire (cette forme de compensation concerne 66% des conventions). La nécessité de ne pas différencier les taux horaires entre les salariés conduit souvent les accords à prévoir une diminution du temps de travail de tous les salariés y compris les salariés à temps partiel pour pouvoir leur appliquer l'augmentation du taux horaire dans des conditions similaires aux salariés à temps plein.

Comme la modification de l'horaire des salariés à temps partiel doit leur être proposée par avenant à leur contrat de travail, certaines difficultés ont pu surgir dans quelques entreprises, en

particulier dans celles où la proportion de temps partiel est importante, pour prendre en compte le volontariat des salariés.

### **3.2.2. De nombreux accords inscrivent le principe d'un véritable temps choisi**

Cette inscription peut s'analyser à trois niveaux :

- la reprise de la garantie générale, inscrite dans le code du travail, de priorité de retour à temps plein, qui se retrouve dans de nombreux accords d'entreprise,
- des éléments plus concrets : l'accord d'une entreprise de la distribution précise par exemple cette possibilité en indiquant que si ce retour à temps plein ne s'effectue pas sur des postes équivalents, le salarié pourra bénéficier d'une formation adéquate,
- l'utilisation des dispositions inscrites dans les textes d'application de la loi du 13 juin 1998 : la circulaire prévoit en effet la possibilité de compter comme embauche, pourvu que cela reste une partie minoritaire des créations d'emploi auxquelles l'entreprise s'engage, la remontée des horaires des salariés à temps partiel.

Cette possibilité a été utilisée de manière importante, surtout dans les entreprises où le poids du temps partiel est élevé, ou dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, pour lesquelles il est possible, par dérogation à la règle évoquée ci dessus, de réaliser la totalité des embauches sous forme d'augmentation de l'horaire des salariés présents. C'est par ailleurs aussi le plus souvent dans les petites entreprises que les embauches liées à la réduction du temps de travail sont effectuées, compte tenu du faible effectif initial, sous forme d'embauches de salariés à temps partiel.

Cette possibilité d'augmentation des horaires contractuels des salariés à temps partiel au titre des embauches compensatrices a aussi constitué lors des négociations des accords d'entreprise et de branche une revendication forte des organisations syndicales.

### **3.2.3. Le traitement des questions de rémunération au sein des accords**

Le traitement des questions de rémunération des salariés à temps partiel dans les accords dépend du mécanisme de compensation salariale retenu :

-Lorsque la compensation salariale est effectuée sous forme d'augmentation du taux horaire, les salariés à temps partiel, y compris ceux qui ne réduisent pas leur temps de travail, bénéficient de cette augmentation du taux horaire ;

-Lorsqu'elle s'effectue sous forme de prime, le cas le plus souvent rencontré est l'octroi de la prime compensatrice à tous ceux qui réduisent leur temps de travail, et à eux seuls. Certains accords prévoient alors des mécanismes de rattrapage progressif pour les rémunérations des salariés à temps partiel qui ne réduisent pas leur temps de travail : c'est en particulier le cas des entreprises de propreté pour lesquelles l'accord de branche prévoit une augmentation progressive des minima hiérarchiques.

### **3.3. Les dispositions innovantes, en particulier en matière d'aménagement du temps de travail, ne pourront être éventuellement mises en oeuvre qu'après la seconde loi**

Certains accords, de branche ou d'entreprise, mettent en place pour les salariés à temps partiel des modalités originales d'aménagement du temps de travail qui se rapprochent d'une modulation. Ce système n'est toutefois pas praticable dans l'état actuel du droit :

- dans l'accord de branche du Commerce à prédominance alimentaire, les entreprises ou établissements pourront moduler l'horaire de plus ou moins 4 heures à condition de garantir aux seuls salariés intéressés une rémunération correspondant à 26 heures minimum. Il est précisé par ailleurs que l'annualisation avec modulation pourra également s'appliquer à tous les nouveaux contrats à temps partiel de 26 heures et plus.
- Ces mécanismes de modulation se retrouvent dans certains accords d'entreprise. L'accord d'une d'entreprise de la grande distribution met en place un système d'aménagement du temps de travail sur les " îlots de caisses " basé sur la constitution de groupes de caissières chargées de programmer elles mêmes, en fonction de l'activité et des souhaits de chacune, le calendrier d'activité. D'autres entreprises s'inscrivent dans le cadre du temps partiel annualisé, qu'elles considèrent cependant comme trop contraignant au regard de systèmes qui permettraient une modulation du temps de travail des salariés à temps partiel. D'autres enfin prévoient la mise en place de calendriers individualisés en fonction des souhaits des salariés (contraintes familiales, examens, pratique d'un sport,...)

# Annexe n° 7

## **La formation**

Annexe préparée par la DGEFP - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

## La formation

*Un quart environ des accords de réduction du temps de travail conclus dans les branches et dans les entreprises dans le cadre de la loi de juin 1998 traitent de manière plus ou moins détaillée de la formation professionnelle.*

*Ils le font sous trois angles complémentaires :*

- le développement de la formation professionnelle des salariés, vue comme l'un des moyens de développer la compétitivité des entreprises;*
- l'organisation d'actions de formation plus spécifiquement destinées à accompagner le mouvement de réduction du temps de travail et les réorganisations associées : formation des nouveaux embauchés, développement de la polyvalence et des compétences des salariés en place, redistribution des tâches et des fonctions...;*
- l'affectation d'une partie du temps libéré par la réduction du temps de travail à la formation des salariés, dans une logique inspirée du « co-investissement » en formation.*

*Une étude particulière menée par Bernard Brunhes Consultants pour la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle sur 300 accords d'entreprise et 24 accords de branche traitant de la formation à l'occasion de la réduction du temps de travail aboutit aux conclusions suivantes :*

*- les accords de branche mettent l'accent sur le co-investissement, mais certains s'inscrivent dans le cadre des règles en vigueur (accord national interprofessionnel de 1991 et article L 932.1 du code du travail) et d'autres s'en éloignent. Dans les deux cas les partenaires sociaux ont cherché à redéfinir la place et le rôle de la formation à l'occasion de la négociation sur le temps de travail ;*

*- les accords d'entreprise traitant de formation sont relativement peu nombreux à appréhender celle-ci comme un levier de la modernisation. En revanche beaucoup visent à développer la formation de leurs salariés en mobilisant pour partie, et sur la base du volontariat, le temps libéré par la réduction du temps de travail. Ils le font de plusieurs façons :*

*. en distinguant les formations qui s'inscrivent dans une perspective de développement des compétences individuelles et peuvent donc être réalisées pour partie pendant le temps libre des salariés ;*

*. en prévoyant que le compte-épargne-temps quand il existe puisse être affecté à des " congés-formation " volontaires ;*

*. en esquissant, pour certaines grandes entreprises, un nouveau droit individuel à la formation, dans une perspective de gestion partagée des compétences.*

*Souvent innovantes, ces clauses posent donc la question de l'évolution à venir du système français de formation professionnelle continue.*

*L'étude qui a été conduite par BERNARD BRUNHES CONSULTANTS pour la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle a été réalisée à partir d'une base de 1 300 accords d'entreprise et de 49 accords de branche (disponibles au 30.04.99) ainsi que d'enquêtes de terrain en entreprise.*

*Sur 1 300 accords d'entreprise, 300 comportaient des références à la formation professionnelle et, 116, des dispositions détaillées.*

*L'étude s'appuie également sur des enquêtes de terrain qui ont permis de rencontrer les partenaires sociaux et les responsables des entreprises.*

## **1. LES ACCORDS DE BRANCHE**

Les accords de branche comportant des dispositions sur la formation professionnelle permanente sont de trois types :

- certains accords de branche mentionnent la formation professionnelle dans une logique générale de développement de la compétitivité,
- quelques accords s'inscrivent explicitement dans le cadre du co-investissement prévu par l'accord interprofessionnel de 1991 et repris dans le Code du Travail (article L 932.1),
- un petit nombre d'accords de branche se situent dans une perspective de co-investissement mais prévoient des dispositions différentes de celles prévues par le Code du Travail.

### **1.1. Le lien développement de la réduction du temps de travail/développement de la formation**

Ce lien peut être fait dans une logique de compétitivité : la réduction du temps de travail avec de nouvelles organisations du travail plus souples concourt comme la formation à l'efficacité des entreprises. Ceci est d'autant plus affirmé que la quasi totalité des accords de branche s'appuie dans leur préambule sur l'exposé des motifs de la loi du 13 juin 1998, et en particulier sur le fait que la réduction de la durée du travail doit s'effectuer dans de bonnes conditions de compétitivité pour les entreprises, sans engendrer de renchérissement du coût du travail.

Certaines branches situent ainsi explicitement la réduction du temps de travail dans le prolongement d'un "engagement de développement de la formation".

**Exemples** : Les industries de l'habillement (1.12.98) - signé par la CGC et FO et le secteur "chaussures et articles chaussant", l'imprimerie et les industries graphiques.

Plus nombreux sont les accords qui mentionnent la formation des nouveaux embauchés.

### **1.2. Des références fidèles au dispositif de " co-investissement-formation "**

C'est le cas des accords signés dans les Industries sucrières, dans la branche dite des "5 branches", Coopératives du secteur céréalier, dans la branche des Coopératives laitières, ainsi que dans les services de l'Automobile.

### **1.3. Des logiques de "co-investissement" qui innovent au regard de l'état actuel de la législation**

Il peut s'agir de la simple ouverture d'une possibilité d'affecter du temps non travaillé à des actions de formation.

#### **[ Un exemple : les "Vins Cidres et Spiritueux"**

Quelques accords développent ce que les signataires entendent par co-investissement, ou co-responsabilité.

C'est l'accord signé par le SNB dans le secteur des banques AFB qui est le plus explicite en ce sens :

- la "formation professionnelle est un investissement tant pour le salarié que pour l'entreprise",
- "des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent organiser la formation en dehors du temps de travail effectif", à raison de 3 jours/an/salarié.

Cette possibilité d'affecter des jours de formation en dehors du temps de travail effectif ne concerne pas les formations d'adaptation mais des formations d'évolution individuelle de carrière ou d'acquisition de compétences "périphériques au poste occupé".

Quant à l'accord UIMM, il visait à autoriser 50 heures de formation hors temps de travail à l'initiative du salarié, et 100 heures/an s'il s'agit de véritables formations qualifiantes.

#### **En conclusion :**

- on voit que dans tous les cas, les partenaires sociaux cherchent à mieux définir le rôle actuel de la formation et la meilleure manière de l'organiser.

## 2. LES ACCORDS D'ENTREPRISE<sup>1</sup>

### 2.1. La réduction du temps de travail est l'occasion d'une modernisation et d'un développement de la formation

On observe que de plus en plus d'accords d'entreprise prévoient des dispositions concernant la formation et, en particulier, que tous les accords récents de grands groupes prévoient une nouvelle organisation de la formation associée à la réduction du temps de travail.

Comme les accords de branche, de nombreux accords d'entreprise prévoient des actions spécifiques de formation concernant les nouveaux embauchés. Plusieurs grandes entreprises prévoient un renforcement de leurs actions dans le domaine des formations en alternance (dont EDF-GDF et La Poste).

Une bonne proportion d'entreprises (20 sur 116) identifient explicitement leur accord de réduction du temps de travail comme une occasion de modernisation : elles prévoient donc des actions de formations nouvelles, à la polyvalence, aux nouvelles organisations du temps de travail liées à sa réduction.

Quelques exemples :

Une importante coopérative laitière prévoit à la fois un doublement de son effort de formation et l'organisation de la formation hors temps de travail, dans le cadre d'un passage à 32 heures.

Bureau d'étude technique et de conception mécanique (16 personnes)

#### **Problématique :**

- Développer le savoir-faire de l'entreprise et celui des salariés (anciens et nouveaux)
- Assurer la réactivité de l'organisation avec des cycles d'activité fluctuants
- Toute heure réduite entraîne une baisse du chiffre d'affaire
- 18 mois à 2 ans avant d'être opérationnel

#### **Solutions :**

- Embaucher de nouvelles compétences, et assurer le transfert de compétences entre anciens et nouveaux
- Mettre en place un programme lourd de formation
- Assurer une réduction progressive de l'horaire de travail pour que les anciens puissent accompagner les nouveaux (37 heures en juin 2000 et 35 heures en 2001)
- 22 jours supplémentaires de récupération à prendre suivant planning et besoin en ressources humaines
- Co-formation : 5 Jours sur les 22 sont destinés à la formation des individus au titre du développement de l'employabilité.

---

<sup>1</sup> Sur les accords étudiés, 22 % des entreprises signataires ont moins de 50 salariés, 48 % de 50 à 500 salariés et 22 % plus de 500. Elles sont situées principalement dans 5 régions : Ile-de-France, Lorraine, Bretagne, Rhône-Alpes et Aquitaine et produisent dans des secteurs d'activité très divers. 85 % des accords correspondent à des dispositifs d'aide incitative. 97 entreprises/116 prévoient des modalités de réduction du temps de travail mixtes, c'est-à-dire combinant réduction quotidienne, hebdomadaire et annuelle sous forme de jours libérés.

Entreprise agro-alimentaire (150 salariés) spécialisée dans la transformation de fruit.  
Secteur ultra concurrentiel

**Problématique :**

- Améliorer l'organisation, être réactif, innover et amortir les investissements.
- Nécessité d'une nouvelle organisation du travail et automatisation importante des moyens de production.

**Le passage aux 35 h implique :**

- Programme lourd de développement des compétences : 50 salariés faiblement qualifiés ont passé un CAP en 2 ans afin de pouvoir utiliser les nouvelles machines.
- Mise à plat de l'organisation du travail et fonctionnement en équipe projet.
- Mise à plat des systèmes de rémunération et accord d'intéressement : développement des objectifs individuels et collectifs.

Entreprise de fabrication et d'entretien de matériels coupants (30 salariés)

**Problématique :**

- Faire face à l'évolution du métier et des technologies (introduction du numérique)
- Augmenter la durée d'utilisation des équipements et la réactivité des prestations d'entretien.

**Solutions :**

- Mise à plat des systèmes de rémunération et de prévoyance.
- Programme de formation visant à faire évoluer les compétences vers l'utilisation du numérique.

## 2.2. Des dispositifs de formation mobilisant une partie du temps libéré

La moitié des entreprises qui prévoient des dispositions en matière de formation ouvrent la possibilité d'actions situées hors du temps de travail effectif.

Dans plusieurs cas, il s'agit d'organiser, sur la base du volontariat, des formations supplémentaires par rapport au plan de formation de l'entreprise. Ces formations ne visent pas l'adaptation au poste de travail, mais le développement personnel et professionnel des salariés :

- soit pour des motivations d'évolution professionnelle (dans l'entreprise ou hors de l'entreprise). Quelques accords (dont celui d'un grand groupe du secteur de l'électronique professionnelle) s'appuient ainsi sur la notion " d'employabilité " ;
- soit pour des motivations d'intérêt personnel. Les partenaires de l'une des entreprises étudiées, un groupe de presse et d'édition, soulignent que ces motivations personnelles rejoignent pour des activités de ce type, l'intérêt de l'entreprise.

**Exemple :** Une Société de 85 salariés réalise d'abord un travail d'identification des métiers et compétences, une réorganisation du travail de chacun avant d'ouvrir la possibilité pour chaque salarié d'affecter 5 jours (sur 52 jours libres) à la formation.

Les quelques entreprises qui ont cherché à s'inscrire explicitement dans le dispositif du co-investissement éprouvent des difficultés à le mettre en œuvre : une entreprise du secteur

textile – qui a fait l’objet d’une monographie – a mis en place un dispositif correspondant bien au “ co-investissement ” tel que prévu dans l’Accord Interprofessionnel de 1991, mais elle se heurte au fait qu’il n’y a pas de possibilité que les formations suivies soient effectivement qualifiantes.

Pour plusieurs entreprises étudiées, il s’agit de permettre pour le plus grand nombre de salariés des formations lourdes qui leur feront franchir une étape qualitative en matière de compétences. Mais ces formations lourdes, décisives pour l’évolution professionnelle des salariés ne sont pas nécessairement en relation avec des diplômes existants.

Les accords soulignent donc la responsabilité propre du salarié pour ce qui concerne le développement de ses compétences qui peut être interprétée comme un “ devoir de formation ”. L’accès à ces formations repose le plus souvent, mais pas systématiquement, sur le volontariat des salariés, l’entreprise conservant toujours à sa charge le financement des coûts pédagogiques.

D’autres accords mettent très fortement l’accent sur la “ co-responsabilité ” en matière de formation et ouvrent la possibilité que des actions importantes de formation, le plus souvent des actions lourdes, soient pour partie organisées en dehors du temps de travail effectif. Tous ces accords prévoient que cette nouvelle organisation de la formation doit se faire dans des limites : il s’agit le plus souvent de 2 à 3 jours dans l’année, et au maximum de 5 Jours .

Quelques accords de grandes entreprises vont plus loin en ouvrant **un nouveau droit individuel à la formation**, formalisé en nombre de jours de formation.

Ils se situent alors dans une perspective de co-responsabilité et de gestion prévisionnelle des compétences : ainsi les signataires de l’un de ces accords insistent-ils sur la nécessité “ d’une démarche conjointe du personnel acteur et responsable de son propre développement et de l’entreprise qui se veut apprenante ”.

Ces accords prévoient que des jours de formation pourront être réalisés hors temps de travail mais en contrepartie, les entreprises s’engagent et font de la formation un droit individuel pour chaque salarié, droit exprimé en “ jours de formation ”. Par rapport à une situation de fait dans laquelle de trop nombreux salariés, en particulier des salariés peu qualifiés, restent à l’écart de la formation, on mesure le progrès réalisé.

Ce sont donc des notions comme “ le compte personnel formation ”, ou “ le compte épargne formation ” qui sont au cœur de ces dispositifs qui articulent très fortement la réduction du temps de travail et l’organisation du temps de la formation. Par ailleurs, certains de ces accords de grandes entreprises ouvrent l’éventualité par le biais d’un “ compte-temps formation ” d’une organisation pluri-annuelle de la formation, ouvrant ainsi la possibilité pour les salariés qui le souhaitent de suivre des formations longues sans recourir au CIF (Congé Individuel Formation).

Enfin, une forte proportion des accords qui mettent en place un CET (Compte Epargne Temps) prévoient que ce dernier puisse être utilisé pour des “ congés-formation ”.

Comme pour les autres utilisations du compte épargne temps, ceci se fait sur la base du volontariat, à l'initiative du salarié. On peut observer que cette utilisation du compte épargne temps pour des actions de formation permet un fonctionnement pluri-annuel, intéressant pour l'organisation de formations de longue durée.

**C'est donc environ un quart des accords examinés qui établit un lien entre réduction du temps de travail et formation.**

**Ainsi, l'idée selon laquelle la réduction du temps de travail est une opportunité pour engager dans les entreprises et les branches professionnelles une réflexion sur les compétences et sur la formation se trouve vérifiée. Les signataires des accords comportant à la fois des clauses sur le temps de travail, l'emploi et la formation ont une double perspective :**

- **éviter que la réduction du temps de travail n'aboutisse à une diminution du temps de formation : il est souhaitable de ce point de vue que d'autres entreprises s'engagent dans une réflexion sur le lien réduction du temps de travail formation.**
- **engager une réflexion nouvelle sur la formation, plus exactement sur les différents types de formation car il serait erroné de parler de la formation au singulier.**

**De l'avis des organisations syndicales régionales cette réflexion se fait de plus en plus du point de vue de l'intérêt conjoint des salariés et de l'entreprise.**

**Dans tous les cas, on perçoit qu'il s'agit de l'ouverture d'un nouveau chantier de négociations qualitatives à venir, portant en particulier sur les différents types de formation, sur les manière de concevoir la formation et de l'intégrer à l'évolution professionnelle des carrières des salariés.**

# Annexe n°8

## **L'appui-conseil**

Annexe préparée par l'ANACT - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

## L'appui-conseil

*La loi du 13.6.98 a mis en place un dispositif d'appui-conseil pour les PME, destiné à faciliter le diagnostic sur les réorganisations du travail nécessaires, et le dialogue social autour des scénarios de RTT.*

*De nombreuses entreprises ont eu recours à cette possibilité (près de 8.000 interventions). Il s'agit majoritairement de petites et très petites entreprises : les trois quarts ont moins de 50 salariés. Les entreprises qui ont utilisé l'appui-conseil n'avaient en général jamais eu recours auparavant au conseil.*

*Les enquêtes réalisées révèlent un taux de satisfaction élevé (87 %).*

*Pour les acteurs interrogés, qu'il s'agisse des directions ou des représentants du personnel, les apports principaux de ces interventions tiennent d'abord à l'analyse globale de l'organisation du travail, la prise en compte du point de vue des salariés, et la facilitation du dialogue social.*

*Des limites à ces interventions sont apparues cependant. D'une part, leur volume limité à quelques jours ne permet pas bien souvent d'aller aussi loin que souhaité dans l'approche de l'organisation. D'autre part l'ambition de tenir à la fois une logique d'étude des problèmes d'organisation du travail, et une logique de facilitation du dialogue social reste un exercice complexe qui demande beaucoup de savoir faire de la part des consultants.*

*Pour ces derniers, un résultat significatif du dispositif a été de développer de nouveaux champs d'intervention pour le conseil. 1500 consultants environ, de toutes spécialités, et plutôt issus de petites structures, ont réalisé des appuis conseils. Les entretiens avec eux montrent une évolution de leurs pratiques, notamment sur le plan de l'intégration du dialogue social.*

*Au-delà des interventions, l'activité du Réseau ANACT (formations, groupes de travail, outil Extranet...) a permis de développer des coopérations et des fonctionnements en réseaux sur une base régionale.*

\*  
\* \*

Les différentes sources utilisées pour cette synthèse sont :

- les statistiques de la DARES sur le suivi des conventions,
- la base de données SIDONIE, implantée par l'ANACT sur Extranet, qui recense l'ensemble des opérations d'appui-conseil,
- une enquête par sondage effectuée en avril 1999 par la société Multilignes auprès de 200 entreprises bénéficiaires d'un appui-conseil sur la période allant de septembre 1998 à mars 1999.
- une étude qualitative par entretiens approfondis conduite par le Réseau ANACT dans 45 entreprises (mars-avril 1999).

## 1. LE DISPOSITIF D'APPUI-CONSEIL

La loi du 13.6.98 a instauré un dispositif d'appui-conseil qui permet aux entreprises de moins de 500 salariés et aux branches professionnelles de bénéficier d'une aide pour étudier :

- les enjeux de la réduction et de la réorganisation du temps de travail,
- les différents scénarios d'organisation envisageables,
- les conditions de faisabilité à réunir.

Il s'agit également d'aider à organiser le dialogue social interne sur ces sujets, dans la perspective d'aboutir à un accord et à sa mise en œuvre.

L'intervention se déroule en deux phases : un diagnostic de la situation, puis une aide à l'élaboration et à la discussion de scénarios.

La durée de cette prestation est variable selon la taille et le contexte de l'entreprise, dans une limite de 18 jours d'intervention.

La prestation est réalisée par un consultant privé, qui s'engage à respecter un cahier des charges fixant les principes méthodologiques et déontologiques attendus (prise en compte simultanée des enjeux économiques et sociaux, appui à l'ensemble des acteurs de l'entreprise).

L'appui-conseil fait l'objet d'une convention tripartite entre l'entreprise, le consultant et la DDTEFP, qui gère le dispositif. Les 5 premiers jours sont gratuits ; au-delà une participation est demandée à l'entreprise (30 % pour les entreprises de moins de 200 salariés, 50 % pour les autres).

Le Réseau ARACT intervient à plusieurs niveaux :

- analyse de la demande des entreprises pour aider à cadrer le projet et éventuellement à trouver un consultant,
- accompagnement d'interventions, pour en faciliter le déroulement,
- dans un petit nombre de cas, réalisation directe de l'intervention.

Plus globalement, le Réseau ANACT assure l'animation régionale des réseaux de consultants, en lien avec les services du travail : offre de formations, groupes d'échange de pratiques, capitalisation thématique ou sectorielle, actions d'information, etc. Et un outil informatique de travail en réseau (Extranet) a été conçu et implanté (intégrant la base de données Sidonie)

## 2. L'UTILISATION DU DISPOSITIF

### 2.1. Les branches professionnelles et le dispositif d'appui conseil (FACT)

Un certain nombre de branches professionnelles, comprenant notamment une forte proportion de petites entreprises, ont sollicité le dispositif d'appui conseil pour bénéficier d'un accompagnement dans la négociation de leur accord et préparer une mise en oeuvre au niveau des entreprises à travers la conception d'un certain nombre d'outils méthodologiques (branches artisanales, Coopération agricole, Commerce de détail fruits légumes et produits laitiers, Aide à domicile, Pharmacies d'officines, Industries d'aliments conservés).

Ces prestations ont été réalisées conformément à un cahier des charges défini paritairement et leur résultat restitué à l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles de branche. Dans les branches professionnelles négociant dans le cadre de commissions mixtes paritaires,

l'appui conseil a souvent représenté une aide utile et complémentaire de celle du président de la commission animant la négociation proprement dite.

L'intervention du consultant, destinée à doter l'ensemble des parties à la négociation d'une expertise sur les enjeux d'organisation dans les entreprises liés à la réduction du temps de travail, s'est appuyée dans la plupart des cas sur un certain nombre d'analyses de terrain dans un échantillon de sites pilotes défini au niveau de la branche et représentatif de la diversité des situations. Cette expertise a facilité la négociation et son aboutissement.

## **2.2. Caractéristiques des entreprises utilisatrices**

Au 31.8.99, 12.500 conventions d'appui-conseil aux entreprises avaient été signées par les DDTEFP, dont plus de 10.000 en 1999.

Les entreprises utilisatrices sont en majorité des petites et très petites entreprises (données au 31.5.99) :

- 40 % des entreprises ont moins de 20 salariés
- 30 % ont entre 20 et 50 salariés
- 25 % ont entre 50 et 200 salariés
- 5 % ont plus de 200 salariés

La répartition sectorielle est la suivante :

- 55 % dans les services
- 35 % dans l'industrie
- 10 % dans les autres secteurs (agriculture, BTP)

Parmi les secteurs les plus représentés, citons le commerce (plus de 20 % des dossiers), les services aux entreprises, les industries de biens intermédiaires.

## **2.3. Les attentes des entreprises par rapport à l'appui-conseil**

On peut identifier trois grands types de demandes, qui se distinguent essentiellement par le lien plus ou moins fort entre la démarche d'appui-conseil et la prise en compte des changements d'organisation.

On rencontre d'abord des entreprises ayant déjà engagé une dynamique de changement de leur organisation, avec un dialogue social relativement structuré : l'appui-conseil s'inscrit en synergie avec cette dynamique et la question des 35 heures est intégrée d'emblée dans une démarche globale. Ce cas reste rare (environ 10 % des cas).

L'essentiel des demandes (environ 60 %) provient d'entreprises dans lesquelles le dirigeant est ouvert pour intégrer les 35 heures dans une démarche plus large sur l'organisation, mais ne sait pas bien comment faire : l'appui-conseil est l'occasion de structurer un projet et de bénéficier de l'apport d'un regard extérieur sur le fonctionnement de l'entreprise .

Une minorité non négligeable (environ 30 % des entreprises) considère l'appui-conseil comme une prestation essentiellement technico-juridique ou comme la " sous-traitance " du problème des 35 heures à un consultant. Dans un certain nombre de cas, la direction de

l'entreprise utilise la prestation de conseil essentiellement pour traiter la partie technique et juridique, et conserve le pilotage des questions d'organisation et de dialogue social.

#### 2.4. Le lien avec la négociation d'accords

On peut se demander si le recours à l'appui-conseil débouche effectivement sur un processus de négociation d'un accord. Les indicateurs disponibles montrent que :

- d'une part, 23 % des conventions de réduction du temps de travail ont été précédées d'un appui-conseil,
- d'autre part, d'après le sondage Multilignes, 82 % des entreprises utilisant l'appui-conseil ont décidé de mettre en œuvre la RTT :
  - . 48 % l'ont effectivement mise en œuvre
  - . 24 % ont signé un accord non encore effectif à la date de l'enquête
  - . 10 % pensent être en bonne voie d'aboutir à court terme.

#### 2.5. La satisfaction des acteurs

Le sondage Multilignes fournit des indicateurs chiffrés sur la satisfaction des acteurs d'entreprise par rapport à la prestation d'appui-conseil.

Le taux de satisfaction global est élevé (87 %), et assez peu différencié, qu'il s'agisse :

- de la catégorie d'acteurs : 92 % pour les responsables, 81 % pour les représentants du personnel
- de la taille d'entreprise : 94 % pour les moins de 20 salariés, 83 % pour les plus de 20 salariés
- de l'aboutissement à la RTT : 91 % pour les projets aboutis, 83 % pour les projets non aboutis.

### 3. APPORTS ET LIMITES DE L'APPUI-CONSEIL

L'analyse des apports et limites de l'appui-conseil peut s'appuyer à la fois sur des éléments chiffrés issus du sondage, et sur les résultats qualitatifs de l'étude du réseau ANACT.

#### 3.1. Les apports

A la question : " Quels ont été les trois principaux apports du consultant ? " les réponses ont été : (plusieurs réponses possibles)

	Directions	Représentants du personnel
L'analyse globale de l'organisation du travail	60 %	54 %
L'analyse des conditions de travail et du point de vue des salariés	49 %	40 %
Un appui au dialogue dans l'entreprise	43 %	37 %
Une aide pour monter les dossiers auprès de la Direction du Travail	35 %	27 %
Une aide de méthode pour organiser le projet	31 %	28 %
Les simulations économiques et la réflexion sur la stratégie de l'entreprise	22 %	14 %
L'élaboration de l'accord d'entreprise	16 %	13 %
Peu ou pas d'apport du consultant	2 %	8 %

Source : ANACT, enquête Multilignes auprès des entreprises bénéficiaires d'un appui conseil, avril 1999

On note que les apports les plus cités couvrent bien les différentes dimensions évoquées dans le cahier des charges. C'est-à-dire que, dans l'ensemble, les interventions ont été perçues comme apportant à la fois sur le plan de l'analyse des problèmes d'organisation et de conditions de travail, et sur le plan du dialogue social.

De son côté, l'étude qualitative du Réseau ANACT met en lumière trois grandes catégories d'apports pour les acteurs de l'entreprise.

### ***3.1.1. La découverte du conseil***

L'appui-conseil a permis à un certain nombre d'entreprises de bénéficier de l'assistance d'un consultant pour se réorganiser dans la perspective du passage aux 35h. Beaucoup n'en auraient pas eu les moyens autrement. L'aide de l'Etat (sous la forme d'un financement et d'un cadrage de l'intervention) a donc permis à beaucoup d'entreprises de travailler pour la première fois avec un consultant.

L'appui-conseil a été souvent pris comme une opportunité de faire le point sur le fonctionnement interne (tout particulièrement dans les petites structures). Il a alors constitué un apport important pour le développement d'une vision globale de l'entreprise (le diagnostic aidant à faire des liens entre les aspects ressources humaines, stratégie, organisation, temps de travail, etc.). On constate souvent un élargissement des questions initiales autour du temps de travail vers des problématiques plus générales.

Cependant cette découverte du conseil est inégale selon les acteurs. Les chefs d'entreprises témoignent de l'évolution entre leur demande initiale, centrée sur l'attente de solutions immédiates, et la suite de la démarche, qui procède par étapes : il y a apprentissage du rôle du consultant.

En revanche, le consultant n'est pas souvent une ressource vraiment mobilisée par les représentants du personnel : ceux-ci n'ont généralement pas mesuré, soit le droit que leur garantit le cahier des charges de bénéficier d'un appui technique, soit son intérêt. Ils sollicitent donc beaucoup moins le consultant que le chef d'entreprise au cours de la démarche, d'autant que la posture d'intervenant externe n'est pas toujours bien comprise (dans bien des cas, le consultant est considéré a priori comme un expert habilité par l'Etat, chargé de mettre en place la RTT dans l'entreprise).

Au-delà du consultant, l'appui-conseil situe l'entreprise dans un environnement institutionnel. En effet, à la différence des interventions de conseil courantes, cette démarche implique des acteurs externes nombreux, avec des logiques différentes. C'est souvent l'occasion pour l'entreprise de mieux connaître le rôle et les positions des organisations syndicales, de la DDTEFP, de l'ARACT, ainsi que des CCI, des fédérations patronales...

### ***3.1.2. L'apprentissage de la concertation.***

Le projet 35h est souvent l'occasion de la découverte de la négociation : le dispositif incite et aide les entreprises à ouvrir une démarche de concertation puis de négociation. L'appui-conseil permet ainsi aux directions de découvrir, par la pratique, que la concertation peut être un mode de management efficace, que les salariés peuvent jouer un rôle constructif dans la définition et la mise en place de leur stratégie.

L'appui-conseil est, d'autre part, l'occasion pour les salariés de découvrir le fonctionnement de l'entreprise (au-delà de leurs enjeux personnels) : le consultant a donc souvent un rôle, soit de traduction des enjeux vis-à-vis des différents acteurs, soit d'organisateur de la concertation (expression et confrontation des enjeux par les acteurs pour construire une solution commune).

Dans les entreprises où il n'y avait pas de représentation du personnel, les salariés mandatés ont découvert ce rôle au cours de la démarche d'appui-conseil. L'apprentissage est en la matière plus ou moins complet selon les cas - le mandatement étant vécu par certains comme une parenthèse fermée après la signature de l'accord, et étant pour d'autres le début d'une structuration différente du dialogue interne (cf annexe n° 10).

### 3.1.3. L'apprentissage de la conduite de projet

L'appui-conseil a été l'occasion pour beaucoup d'entreprises d'apprendre à structurer un projet différemment grâce à l'expérience des consultants dans ce domaine. Leur apport concerne notamment : la définition de la problématique, le cadrage de l'intervention, la mise en place d'une structure de pilotage, l'information et la communication interne, l'animation "professionnelle" des groupes de travail, etc. C'est souvent la construction de la démarche elle-même qui est novatrice : information préalable, diagnostic, restitution, succession des étapes, etc.

Il semble toutefois que c'est généralement le chef d'entreprise ou le chef de projet qui bénéficie le plus de cet apprentissage. Les représentants du personnel ont, quant à eux, du mal à adopter une posture qui leur permette de bénéficier d'un réel soutien de la part du consultant (soit parce qu'ils ne se positionnent pas différemment des autres salariés, soit parce qu'ils n'ont pas perçu la spécificité de l'appui-conseil et entrent d'emblée dans une attitude de défiance vis-à-vis de la direction et de "son" consultant).

## 3.2. Les limites

À la question : " Quelles ont été les limites de l'intervention ou les difficultés rencontrées ? " les réponses ont été :

(plusieurs réponses possibles)

	Directions	Représentants du personnel
Aucune	62 %	53 %
Durée trop courte	14 %	11 %
Manque de propositions concrètes	5 %	12 %
Compétences du consultant	9 %	9 %
Intervenant trop proche de l'autre partie (direction ou salariés)	2 %	16 %
Intervention mal acceptée par le personnel	9 %	7 %
Approche trop générale	7 %	9 %

Source : ANACT, enquête Multilignes auprès des entreprises bénéficiaires d'un appui conseil, avril 1999

On constate donc que les insatisfactions sont relativement faibles par rapport au tableau précédent concernant les apports, et que ces sources d'insatisfaction sont réparties de façon peu différenciée selon les réponses possibles.

On relèvera cependant que la question sur laquelle il y a le plus de différence d'appréciation entre les deux catégories d'acteurs concerne la proximité excessive avec l'autre partie. 16 % des représentants du personnel estiment que le consultant était trop proche de la direction. Si ce chiffre n'est pas élevé en lui-même, il montre néanmoins que la posture d'appui technique à l'ensemble des acteurs de l'entreprise ne va pas de soi et qu'elle nécessite de la part du consultant une démarche volontariste d'écoute des salariés et de leurs représentants.

L'analyse du déroulement d'un ensemble d'actions d'appui-conseil met également en évidence plusieurs éléments de complexité.

### *3.2.1. Les difficultés à choisir un consultant*

La plupart des entreprises ayant recours à l'appui-conseil n'ont jamais utilisé les services de consultants préalablement. Elles ont d'une manière générale une assez faible connaissance du marché et du métier même de consultant. Dans ce contexte, le choix du consultant peut se faire selon des modalités fort différentes, mais souvent avec un déficit d'instruction préalable.

Dans beaucoup de cas, l'entreprise fait un choix sur des critères très limités, comme l'ordre sur une liste donnée par la DDTEFP ou une organisation professionnelle. Parfois c'est une relation personnelle du dirigeant ou bien un contact établi au cours d'un démarchage commercial du consultant. Plus rarement, c'est un consultant intervenant déjà dans l'entreprise sur un autre sujet qui conseille d'engager une réflexion sur l'ARTT et qui informe l'entreprise sur l'existence du dispositif d'appui-conseil.

Il est peu fréquent que l'entreprise compare les offres de plusieurs consultants avant d'en choisir un. Les entreprises ne discutent pas la proposition élaborée par le consultant, celle-ci est reçue comme " la " méthode, ou bien comme une formalité vis-à-vis de la DDTEFP. En outre le client a parfois du mal à formuler sa demande, à exprimer une problématique, et l'entreprise ne voit pas toujours le lien entre la RTT et d'autres problèmes plus généraux. Si le consultant ne retravaille pas cette demande, (ce qui reste le cas le plus fréquent compte tenu des faibles volumes de jours et des délais prévus pour les interventions), cela risque de complexifier ensuite la démarche, car on retrouvera ces difficultés dans le déroulement.

### *3.2.2. Le passage difficile du diagnostic aux scénarios*

La distinction en deux phases n'est pas toujours aussi claire que le définit le cahier des charges, notamment lorsqu'il s'agit de très petites entreprises. Il existe une dynamique de projet propre à chaque cas, et souvent diagnostic et construction de scénarios s'enchevêtrent.

D'une manière générale, une grande partie des jours d'intervention des consultants est consacrée à la phase de diagnostic (notamment pour construire le dialogue social), et l'on constate fréquemment un manque de temps pour la construction de scénarios (ce qui conduit une partie des consultants à réaliser plus de jours que prévu).

On voit ici toute la difficulté à concilier véritablement, dans un temps court, les deux postures présumées par le cahier des charges : celle de l'étude des problèmes (logique d'expertise) et celle de l'aide à l'action (logique du dialogue social). Il semble que dans les faits le contexte

de l'entreprise (état du dialogue social, maturation préalable, existence de réflexions stratégiques, ...) amène l'une ou l'autre de ces postures à occuper un poids plus important que l'autre. On peut ainsi rencontrer des cas extrêmes où l'essentiel de l'intervention va consister à travailler sur les conditions du dialogue, et d'autres où le dialogue social est déjà vivace et où par contre l'entreprise demande un travail technique sur des problèmes organisationnels précis. Entre les deux, c'est la stratégie d'intervention du consultant qui va l'amener, à partir de sa première analyse, et de ce qu'il pense être le besoin de l'entreprise, à privilégier plus ou moins l'une ou l'autre posture.

### ***3.2.3. Des aspects techniques et juridiques difficiles à intégrer***

Le bon déroulement de la phase de négociation dépend directement de la manière dont s'est déroulé l'appui-conseil et de la qualité du dialogue qui s'est développé dans l'entreprise.

La rédaction de l'accord comporte une dimension technique et juridique importante, souvent assez mal maîtrisée par les partenaires. L'appui-conseil n'a pas vocation à prendre en charge cette dimension (même si dans certains cas, notamment les petites entreprises, on constate que l'accord est rédigé par le consultant). Mais les aspects techniques d'organisation (règles d'annualisation par exemple) sur lesquels a travaillé le consultant doivent néanmoins être "traduits" en langage juridique incontestable.

L'articulation des apports de l'appui-conseil avec le processus de formalisation d'un accord reste donc souvent un exercice délicat et complexe. La complémentarité des compétences est souhaitable (certains consultants s'associent d'ailleurs avec des juristes) mais n'est pas toujours aisée.

## **4. L'IMPACT SUR LA STRUCTURATION DE L'OFFRE DE CONSEIL**

### **4.1. Caractéristiques des consultants**

Le dispositif d'appui-conseil a entraîné une augmentation massive du nombre de consultants intervenant sur les questions de temps de travail : à fin juin 1999, d'après la base de données Sidonie, les 4 500 interventions saisies avaient été réalisées par 1 500 consultants différents. Autre indicateur : le Réseau ANACT a formé 1 800 consultants lors de sessions de formation de deux jours organisées dans les régions (en partenariat avec les DRTEFP et DDTEFP).

En termes de profil, il s'agit essentiellement de petites structures venant d'horizons très diversifiés du conseil : ressources humaines, ergonomie, gestion, organisation industrielle, qualité, juristes... La plupart d'entre eux interviennent sur un marché régional, dans des PME, sur des problématiques spécialisées (les cabinets multi-métiers sont minoritaires). Quelques grandes sociétés de conseil en réseau se sont cependant positionnées sur cette activité.

Pour une large partie d'entre eux, ce type d'intervention, tant en termes de contenu (organisation et temps de travail) que de méthode (concertation, négociation), s'avère complètement nouveau.

## **4.2. L'évolution des pratiques d'intervention**

Pour les consultants, dans un premier temps, l'appui-conseil est perçu comme une occasion de développer l'activité en élargissant leur portefeuille de clients (dans cette perspective, certains sont prêts à passer plus de jours qu'ils ne sont payés pour mener une démarche de qualité et satisfaire l'entreprise). Ce qui n'empêche pas que la très grande majorité respectent la démarche inscrite au cahier des charges de l'appui-conseil.

La pratique de l'appui-conseil amène souvent l'intervenant à devoir articuler un travail d'analyse, relativement classique pour beaucoup de consultants, et un travail orienté sur la facilitation du dialogue social, qui est beaucoup moins familier pour une large partie des consultants. Aussi a-t-on fréquemment constaté une sous-estimation du temps nécessaire à la construction du dialogue social. Pour beaucoup, c'est la première fois que leur intervention s'insère dans la perspective de la négociation d'un accord.

Les consultants qui mettent en œuvre une véritable démarche participative sont amenés à faire un important travail préalable d'information et de mobilisation. Dans un certain nombre de cas, cette construction du dialogue social consomme tout le budget d'intervention prévu pour l'appui-conseil. Dans les entreprises où le dialogue social est pauvre, voire tendu, le consultant peut être conduit à réaliser un véritable travail de reconstruction, de médiation, pour permettre aux acteurs d'entrer dans la négociation dans des conditions favorables.

L'appui-conseil a ainsi permis aux consultants de faire évoluer leurs pratiques et d'enrichir leurs savoir-faire, notamment par le développement d'un rôle de médiateur, de pédagogue... Certains d'entre eux expriment aujourd'hui des attentes en termes de formation à la négociation sociale car c'est une problématique très rarement maîtrisée par les consultants, même lorsqu'ils ont des pratiques de concertation avancée.

L'évolution des pratiques des consultants doit être appréciée en référence à leur situation initiale: ceux qui ont déjà une pratique participative passent à des démarches concertées au service d'une négociation constructive; ceux qui ont des pratiques d'experts découvrent l'intérêt de faire participer les salariés. Par exemple, alors que les formules du questionnaire et de l'entretien individuel sont fréquemment utilisées, l'animation de groupes de travail pour élaborer des scénarios reste une pratique moins courante, car elle requiert des compétences plus spécifiques.

## **4.3. Le développement de fonctionnements en réseaux**

Si, dans les premiers mois de l'appui-conseil un grand nombre de consultants venant de tous horizons ont souhaité se positionner sur l'appui-conseil, on observe aujourd'hui une forme d'auto-sélection: un certain nombre d'entre eux se rendent compte que ce type de démarche ne correspond pas à leur métier (du fait de la technicité des questions sur le temps de travail, de la posture d'intervention...) et ne sollicitent plus de conventionnement.

D'autres consultants ont développé des politiques de co-intervention (entre juristes et organisateurs et/ou ergonomes par exemple) pour répondre à la demande. D'une manière générale, l'appui-conseil a été l'occasion pour les consultants de nouer de nouveaux liens entre eux sous la forme de co-intervention, mais aussi par la participation aux réunions

animées par le réseau de l'ANACT. A titre d'exemple, la convention des consultants organisée le 1er juin 1999 a rassemblé 400 consultants pour faire un premier bilan de la période écoulée.

À travers les actions des ARACT (formations, analyses de la demande, accompagnements individuels et collectifs des consultants), l'appui-conseil est l'occasion de constituer, ou d'élargir (dans les régions où il y avait déjà un réseau de " consultants Robien "), un réseau de consultants qui pourront travailler sur d'autres thèmes avec une méthodologie comparable (approche globale, concertation...). Nous pouvons évaluer que ceux-ci représentent entre 25 et 30 % des consultants formés dans le cadre de l'appui-conseil.

On peut mentionner en particulier le développement de groupes de capitalisation thématiques ou sectoriels, destinés à tirer les enseignements des interventions menées. Dans plusieurs régions ont ainsi fonctionné des groupes sur le temps de travail des cadres, la RTT dans les très petites entreprises, les liens entre RTT et santé et conditions de travail.... Certains groupes de consultants ont aussi travaillé sur des secteurs particuliers : coopératives agricoles, sanitaire et social, organismes de formation, services automobiles, ...

On soulignera enfin le développement de l'outil Extranet développé par l'ANACT pour favoriser les échanges entre consultants et la connaissance des interventions. Il a permis notamment de mettre à disposition des consultants et des services du Travail des outils méthodologiques et techniques, des résultats d'études, etc... Si l'usage des forums de discussions et de " questions-réponses " est resté relativement limité, on peut considérer néanmoins que globalement cet outil a favorisé l'interactivité entre les acteurs du dispositif d'appui-conseil et leur mobilisation.

## **5. PISTES DE REFLEXION POUR L'EVOLUTION DU DISPOSITIF**

L'appui-conseil a globalement atteint les objectifs initiaux. Il paraît cependant possible d'en augmenter l'efficacité en l'insérant mieux dans un processus global. Ces pistes de réflexion visent à renforcer l'aide aux acteurs en amont et en aval du projet de RTT.

### **5.1. Donner des clés pour bien entrer dans l'appui-conseil**

Ce premier retour d'expérience souligne clairement les difficultés des entreprises (directions et représentants du personnel) et des services du Travail à appréhender au départ l'interaction avec un consultant, notamment en ce qui concerne :

- La définition de la problématique et la formulation de la demande
- L'orientation vers des professionnels pertinents dans un marché dispersé
- L'évaluation de l'offre, de sa pertinence par rapport au problème posé et de sa conformité au cahier des charges de l'appui-conseil.

L'objectif est d'articuler de façon adaptée à chaque contexte les besoins de l'entreprise, le contenu de la prestation d'appui-conseil et le profil du consultant.

Aussi serait-il souhaitable de réaliser un document d'information opérationnel pour les acteurs d'entreprise, qui les aide à bien utiliser l'appui-conseil.

## 5.2. Aider à la mise en œuvre de la RTT

Beaucoup d'entreprises qui ont signé un accord de RTT font part des difficultés qu'elles rencontrent dans la mise en œuvre. Dans le sondage, la question "Parmi les problèmes suivants, lesquels rencontrez-vous dans la mise en œuvre de la RTT ?" a obtenu les résultats suivants : (plusieurs réponses possibles)

Problèmes rencontrés	Fréquence de citations
Difficultés d'organisation	53 %
Insatisfaction des salariés liée à la nouvelle organisation du temps	13 %
Difficultés de recrutement	10 %
Dégradation de la performance économique	9 %
Problèmes liés à l'administration du Travail	9 %
Atteinte partielle des objectifs de RTT prévus	5 %
Insatisfaction des salariés liée à l'évolution des conditions de travail	5 %
Insatisfaction des salariés liée à la rémunération	4 %
Difficulté d'intégration des nouveaux embauchés	1 %
Pas de problème particulier	20 %

Source : ANACT, enquête Multilignes auprès des entreprises bénéficiaires d'un appui conseil, avril 1999

Il y a donc clairement un besoin d'accompagnement en aval des accords sur l'évolution des organisations du travail, qui pourrait justifier la mise en place d'un dispositif comparable à celui de l'appui-conseil actuel, qui porterait sur l'accompagnement de la mise en œuvre.

# Annexe n° 9

## **Les négociations d'entreprise**

Annexe préparée par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

## Les négociations d'entreprise sur la RTT

*L'observation de la négociation sur la réduction du temps de travail montre qu'il s'agit d'un processus long : de l'ordre d'un an entre l'amorce des discussions, le plus souvent à l'initiative de l'entreprise, et le conventionnement par l'administration du travail, en passant par les échanges informels, l'appel au conseil extérieur, la négociation formelle, les fréquentes consultations du personnel... Trois éléments principaux conditionnent le succès : les termes de l'équilibre financier qui peut être trouvé, l'efficacité des solutions techniques qui aident à la réorganisation, et peut-être surtout les attentes et les positions des acteurs vis-à-vis de la RTT, non seulement dans ses modalités locales, mais plus largement comme moyen de gagner à la fois en efficacité et en emploi.*

*Le plus souvent signés à l'échelon de l'établissement, les accords de RTT sont dans deux cas sur trois conclus avec un salarié mandaté par une organisation syndicale, proportion qui répond à la part relativement élevée qu'ont prise les petites unités dans le processus. Que l'accord soit conclu selon la procédure du mandatement ou avec un délégué syndical, la CFDT est de loin la première organisation signataire, même si l'implication des autres centrales s'accroît après juin 1998, et notamment celle de la CGT. Par ailleurs lorsqu'un accord est conclu il est rare qu'un syndicat présent dans l'entreprise ne le signe pas.*

*La négociation de la RTT comporte des enjeux multiples et complexes, qui vont de l'emploi et des salaires aux rythmes de vie des salariés, en passant par la performance économique des entreprises et les transformations de leur organisation. De ce point de vue, et même s'il n'est pas acquis qu'elle suscitera un renouveau durable du dialogue social dans l'entreprise, elle peut contribuer à diffuser un nouveau modèle de compromis social, capable de répondre par l'échange de contreparties nouvelles au régime de croissance et de concurrence qui se généralise aujourd'hui.*

# 1. LE PROCESSUS DE NEGOCIATION D'ENTREPRISE

## 1.1. Les phases de la négociation

Négocier la réduction du temps de travail dans l'entreprise est un **processus long** : toutes les observations de terrain concordent sur ce point. Les enjeux sont multiples (cf. infra point 2) : amplitude et modalités de la réduction, effets sur l'emploi et sur les salaires, changements des rythmes collectifs et individuels, nouvelle organisation, redéfinition des fonctions... La maturation du projet est suffisamment étalée dans le temps pour qu'il soit souvent difficile de dater avec précision le début des négociations proprement dites. Dans la plupart des cas, le processus commence à l'initiative du chef d'entreprise. Celle des seuls salariés est rare, mais une démarche conjointe salariés-direction est tout de même à l'origine d'une proportion significative des accords. Les enquêtes de terrain montrent en effet que la RTT était assez fréquemment une revendication ancienne des organisations syndicales, là où elles sont implantées, même si dans les faits c'est bien le chef d'entreprise qui a déclenché la réflexion et la discussion. Interrogés a posteriori, employeurs et salariés ne sont d'ailleurs pas d'accord sur la paternité du projet : pour les premiers, 90 % des accords sont dûs à leur propre initiative, seulement 12 % à une démarche conjointe salariés-direction (cf. annexe n°2). Mais pour les salariés (accord « Robien »), 40 % des négociations ont démarré à l'initiative des syndicats élus du personnel... (cf. annexe n° 12).

Le projet s'appuie souvent sur une phase de diagnostic et d'étude préalable, qui peut être conduite avec les ressources internes, ou l'appui d'un conseil extérieur : près du quart des accords conventionnés dans le cadre de la loi de juin 1998 ont été précédés d'un recours au dispositif d'appui-conseil (cf. annexe n°8), et nombreux sont les cas où l'expert-comptable ou le cabinet de gestion est sollicité par la direction. Les discussions avec le personnel commencent souvent avant que la négociation soit formellement engagée : rencontres informelles syndicats-direction, ou, dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, entre un ou quelques salariés et le chef d'entreprise; débats en séance du comité d'entreprise lorsqu'il existe. Ce n'est souvent que lorsque le projet a pris forme et que ses enjeux économiques, organisationnels et sociaux sont clairement identifiés, que s'ouvre la phase de négociation stricto sensu. Celle-ci peut elle-même couvrir une assez longue durée, soit que la discussion achoppe sur les points les plus sensibles (modalités de RTT, mais surtout impact sur l'emploi et les salaires), soit que les parties en présence éprouvent le besoin de consulter en cours de route le personnel (il n'est pas rare que le projet d'accord soit plusieurs fois soumis à la consultation, plus ou moins formalisée, de l'ensemble des salariés), ou encore les experts externes ou l'administration. Enfin le projet d'accord final est dans de nombreux cas soumis à l'avis de l'ensemble du personnel, sous la forme d'un " référendum ", avant signature par les partenaires sociaux de l'entreprise. L'enquête par sondage réalisée par l'institut Louis Harris pour la DARES (cf. annexe n° 12) montre ainsi que dans le cadre des accords " Robien " 53 % d'entre eux ont été consultés par leur direction, et que 43 % ont participé à un vote ou un référendum sur la RTT dans l'entreprise. En soumettant la validité des accords de RTT à venir à l'approbation de la majorité du personnel, à défaut de signature par des organisations syndicales majoritaires, le projet de seconde loi vise ainsi à inscrire dans les textes une pratique qui a spontanément connu une large diffusion depuis juin 1998.

### L'analyse monographique des premiers accords Aubry par le Centre d'Etudes de l'Emploi

Beaucoup des éléments présentés ici s'appuient sur l'enquête monographique réalisée entre septembre 1998 et mai 1999 par le Centre d'Etudes de l'Emploi à la demande de la DARES. Cette enquête a été conduite auprès de 12 entreprises choisies pour représenter la variété des entreprises signataires selon le secteurs d'activité et la taille. La constitution de l'échantillon s'est faite en deux étapes, la première au tout début de l'entrée en application de la loi (septembre 1998), la seconde à la fin de l'année, afin de ne pas interroger que des entreprises appartenant à la toute première vague des signataires.

Elle a été menée sous la forme d'entretiens approfondis avec les négociateurs d'accords (tous offensifs) de réduction du temps de travail signés dans le cadre de la loi de juin 1998 (direction d'entreprise et direction des ressources humaines, délégués syndicaux et mandatés, parfois élus de comité d'entreprise).

Les entretiens ont porté principalement sur les motifs de l'entrée dans le processus de réduction du temps de travail, le déroulement des négociations, et le contenu des accords : modalités de la RTT, effet prévu sur les salaires et l'emploi.

On dispose par construction de peu d'éléments quant aux négociations qui n'aboutissent pas. Quelques enquêtes de terrain permettent cependant de repérer les principaux **facteurs de blocage ou d'échec**, qui seraient de trois ordres :

- la difficulté d'atteindre a priori l'équilibre financier. C'est alors la direction de l'entreprise qui met fin au processus de négociation, dans la crainte de ne pouvoir compenser le coût direct de la RTT par les allègements de charge ou la modération salariale. Dans ce cas, d'importants paramètres manquent souvent dans le calcul : économies en capital, meilleure capacité de réponse à la demande, coûts de flexibilité réduits, etc. D'autres dispositifs publics d'allègement de charge peuvent parfois être perçus comme plus avantageux (abattement temps partiel, zone franche...).

- la complexité de la mise en oeuvre technique et organisationnelle. Les acteurs invoquent souvent dans ce cas la difficulté de refondre l'organisation d'une petite unité, notamment en vue d'obtenir une plus grande polyvalence des salariés ou de redéfinir les fonctions de cadres, ou encore de mettre en place un système plus complexe de gestion et de contrôle des temps de travail. Les difficultés de recrutement sont fréquemment évoquées dans la même rubrique, qu'elles tiennent à la réalité du marché du travail local ou à des exigences accrues de l'employeur.

- les attitudes et positions des acteurs. L'analyse du processus de négociation montre que son échec tient fréquemment à la réserve de la direction vis-à-vis de la RTT : la discussion est engagée à titre exploratoire, et la RTT envisagée sous l'angle exclusivement économique, sans considération d'intérêt plus général. Du côté des salariés, l'interruption du processus peut venir également de réticences a priori, soit que la RTT soit perçue comme l'indice d'une situation dégradée de l'entreprise et donc de menaces pour l'emploi, soit qu'elle laisse craindre une baisse de revenus (notamment par la disparition des heures supplémentaires).

Enfin aux étapes de la préparation, de la discussion informelle puis de la négociation s'ajoute, dans le cas des accords qui visent au bénéfice des allègements de charges, celle du **conventionnement** par l'administration départementale du travail. Cette dernière phase donne souvent lieu à l'ajustement de l'accord initial ou à la conclusion d'un avenant, afin d'assurer la conformité des clauses négociées aux normes légales. Souvent appréciée des négociateurs, l'intervention de l'administration est ainsi plus qu'une formalité : c'est elle qui ouvre le bénéfice de l'aide, mais également qui légitime le contenu de l'accord et lui garantit une certaine sécurité juridique. Au total, et sur la base d'observations de terrains nécessairement fragmentaires, il s'écoulerait en moyenne de l'ordre de 6 à 9 mois entre l'amorce des discussions et la conclusion de l'accord, tandis que le conventionnement prendrait d'un à deux mois selon les difficultés qui restent à résoudre. La conclusion des accords défensifs serait plus rapide que celle des accords offensifs, du fait de l'urgence ressentie par les acteurs face aux difficultés économiques auxquelles il s'agit de répondre. D'une façon générale, il ne semble pas y avoir de lien direct entre durée et difficulté de la négociation : la première dépend tout autant des dispositions initiales des négociateurs, de la qualité du climat social préexistant, des contraintes qu'exerce l'environnement économique, du souci apporté à la précision de l'accord... Il faut donc environ un an en moyenne pour préparer, mettre au point, négocier et rendre opérationnel un accord de RTT. Relativement long, ce délai est l'un des facteurs qui expliquent la montée en charge progressive des accords signés dans le cadre de la loi de juin 1998 (cf. document de référence n° 1), en même temps qu'il est une garantie de l'adéquation des dispositions négociées aux attentes des acteurs et aux contraintes économiques et techniques.

La nouvelle configuration mise en place par l'accord ne commence à vivre qu'une fois celui-ci signé : si les conséquences sur l'emploi, les salaires et la durée du travail se font sentir assez vite (un à deux trimestres après la signature, cf. annexe n° 1), le changement d'organisation est nécessairement plus progressif, et demande souvent à être ajusté au fil de l'expérience; en outre l'activité de l'entreprise et les contraintes de son environnement peuvent changer assez vite. D'où l'importance du **suivi de l'application des accords** de RTT. La loi impose de mettre en place un dispositif de suivi, et la lettre des accords s'y conforme, en prévoyant la réunion, une ou plusieurs fois par an, d'une commission formée de représentants de la direction, du personnel et le cas échéant des délégués syndicaux, ou d'un membre de l'organisation syndicale mandante. Certains accords vont plus loin en associant le CHSCT de l'entreprise, en accordant au salarié mandaté une décharge horaire spécifique, ou en prévoyant une saisine mutuelle des deux parties en cas de difficulté d'application.

## 1.2. Les syndicats signataires

La loi du 13 juin 1998 a prévu deux modalités de signature des accords de réduction du temps de travail : par le ou les délégués syndicaux lorsqu'ils sont présents, ou à défaut par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. A cela s'ajoute la possibilité de mettre en oeuvre dans l'entreprise qui en relève, quand elle emploie moins de 50 salariés, un accord de branche " d'application directe "; on se situe toutefois dans ce cas hors du champ de la négociation d'entreprise stricto sensu.

Parmi les accords donnant lieu à conventionnement, 82 % ont été signés dans un établissement, 6 % dans une entreprise, et 9 % sont l'application directe d'un accord de branche. Limité par construction aux petites unités, ce dernier cas ne couvre cependant que moins de 1 % des salariés concernés. Il prend néanmoins plus d'importance au fil du temps, avec la mise en oeuvre des

accords de la CAPEB ou des branches des Services de l'automobile ou de la Propreté : près de 14 % des conventions en relevaient en avril-mai 99.

Eu égard à la part importante prise par les petites unités dans la négociation (46 % emploient moins de 20 salariés, 70 % moins de 50), la procédure du mandat syndical domine : les deux tiers des accords conventionnés sont signés par un salarié mandaté, et la proportion approche 70 % pour les textes conclus en 1999. A nouveau, la mesure en termes de salariés concernés inverse les proportions : 20 % d'entre eux seulement sont couverts par un accord signé dans le cadre du mandatement.

Que l'accord soit signé par un délégué syndical ou par un salarié mandaté, c'est la CFDT qui arrive très largement en tête des organisations signataires avec la moitié des accords. Elle est suivie par la CGT, qui signe un peu plus d'un accord sur cinq, mais plus volontiers en la personne de délégués syndicaux (un accord sur trois) que de salariés mandatés (14 %). La CFTC se place en troisième position en signant 22 % des accords (avec une participation croissante au mandatement), suivie par FO (20 %) et la CGC (11 %). Comme la CGT, ces deux dernières centrales sont cependant beaucoup moins impliquées dans le mandatement, si bien que FO est la troisième organisation signataire (plus du quart des accords) pour les seuls textes conclus avec des délégués syndicaux. Enfin il est très rare qu'un syndicat qui a participé à la négociation ne signe pas l'accord final : la " propension à signer " va de 85 % pour la CGT à plus de 97 % pour la CFDT. Pour cette raison, près de 90 % des accords sont signés par l'ensemble des délégués syndicaux présents dans l'entreprise ou l'établissement, et ce cas de figure concerne les trois quarts des salariés couverts.

#### Syndicats signataires

en %

	CFDT	CGT	CGC	FO	CFTC	Autres
<b>Accords avec salariés mandatés</b>	46,1	14,4	4,2	14,3	21,8	0,8
<b>Accords avec délégués syndicaux</b>	52,6	34,1	20,1	27,6	22,3	6,2
<b>Ensemble</b>	<b>48,8</b>	<b>22,7</b>	<b>10,8</b>	<b>19,9</b>	<b>22,0</b>	<b>3,0</b>

**Lecture :** 46,1 % des accords signés avec un salarié mandaté le sont en vertu d'un mandat donné par la CFDT

#### Propension à signer

en %

	CFDT	CGT	CGC	FO	CFTC	Autres
<b>Accords offensifs</b>	98,5	91,9	97,3	94,3	98,8	90,6
<b>Accords défensifs</b>	98,1	98,1	83,1	94,1	94,7	98,0
<b>Accords non aides</b>	87,4	64,3	87,4	77,1	92,6	80,1
<b>Ensemble</b>	<b>97,1</b>	<b>85,4</b>	<b>93,8</b>	<b>90,8</b>	<b>97,9</b>	<b>84,8</b>

**Lecture :** sur 100 accords offensifs à la négociation desquels elle a participé, FO en signe 94,3.

**Source :** MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Rapportés aux données disponibles sur l'audience syndicale dans les établissements, comme les scores aux élections des comités d'entreprise, ces résultats mettent en relief la différence des attitudes adoptées par chaque syndicat : la place de la CFDT (notamment par la voie du mandatement) et de la CFTC dépasse largement leur part respective dans les suffrages des salariés, ce qui traduit leur engagement très actif dans la négociation de la RTT. Quant à elles FO et la CGC s'y impliquent grosso modo à la mesure de leur implantation dans les établissements, tout comme la CGT dont toutefois la participation s'accroît nettement avec la loi de juin 1998.

## **2. LES ENJEUX DE LA NEGOCIATION**

### **2.1. Des enjeux multiples et complexes**

L'analyse des accords et des conventions de RTT signés dans le cadre de la loi de juin 1998 met très clairement en évidence la diversité et la complexité des enjeux qui sous-tendent le mouvement de négociation en cours. Les accords traitent naturellement de l'amplitude et des modalités de la réduction de la durée du travail. Mais ils traitent aussi et simultanément des salaires (degré de la compensation immédiate, et modération ou gel ultérieurs des salaires), de l'emploi (croissance ou maintien de l'effectif, type de contrats des nouveaux embauchés, place du temps partiel...), assez souvent de la pyramide des âges, de la formation et de l'évolution des compétences. Par ailleurs, réaménager les horaires suppose dans bien des cas de revoir l'organisation de la production et du travail (près de 80 % des accords conventionnés prévoient de telles réorganisations), de même que les outils de suivi du temps de travail. Enfin négocier la RTT a des effets sur les relations sociales dans l'entreprise, qu'il s'agisse d'une première expérience de la négociation, d'une relance du dialogue social, de l'introduction de nouveaux acteurs...

Multiples, ces différents enjeux se trouvent en outre imbriqués par la négociation sur le temps de travail : il s'agit bien de rechercher et trouver un nouvel équilibre où réduction de la durée, création d'emploi, évolution des salaires, gains de productivité et de réactivité se compensent mutuellement pour satisfaire au total les attentes des différentes parties. Le processus de RTT constitue ainsi un puissant facteur de " globalisation " de la négociation sociale dans l'entreprise.

Bien qu'étroitement liées entre elles, ces questions sont en outre d'une difficulté inégale : d'après les enquêtes monographiques, trouver un compromis sur les salaires et les embauches est plus facile et rapide - et l'aide incitative y contribue - que s'entendre sur les modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail, sujet plus ardu, qui touche aux contraintes d'organisation, à la répartition des tâches, et souvent à la vie privée des salariés, tous domaines où au surplus les conséquences des changements négociés ne sont pas immédiatement perceptibles. Il n'est donc pas aisé de dresser à ce stade un bilan global de la négociation. Les premières études d'impact montrent (cf. annexe n° 1) que les effets directs sur la durée du travail, les salaires et l'emploi sont rapidement perceptibles, et conformes aux stipulations des accords. Les autres termes du compromis global sont en revanche plus longs et délicats à mesurer : évolution des conditions et des rythmes de travail, des relations de travail et du climat social, de la productivité et de la rentabilité... De même évaluer l'effet net global sur l'emploi de la RTT suppose, au-delà de la simple addition des effets observés à l'échelon de chaque entreprise concernée, la prise en compte des mécanismes macro-économiques de " bouclage " : redistribution des marchés entre les entreprises, impact global sur les coûts, la compétitivité, la consommation, les finances

publiques. Ce n'est qu'avec plus de recul que celui dont on dispose à ce jour que de tels impacts pourront être mesurés avec une précision suffisante.

Cependant au-delà de ses effets micro et macro-économiques directs, le processus engagé par la loi de 1998 est potentiellement porteur d'évolution pour le système français des relations professionnelles : il peut d'une part donner un élan durable à la négociation et à la représentation des salariés dans l'entreprise, d'autre part dessiner les termes d'une nouvelle logique de la négociation collective, dont l'enjeu se déplacerait du couple salaires-productivité vers le triptyque organisation-performance-emploi.

## **2.2. Un mouvement porteur de transformations du régime de la négociation dans l'entreprise**

Peut-on considérer que la très nette accélération observée après 1997 constitue l'amorce d'un changement durable de régime de la négociation d'entreprise ? Ou bien faut-il y voir l'effet massif, mais transitoire, du processus de RTT engagé, qui disparaîtra une fois les entreprises en conformité avec la nouvelle durée légale ? Il est évidemment trop tôt pour disposer d'éléments de réponse suffisants. Le diagnostic de certains observateurs est pour l'instant que la conclusion d'un accord de RTT ne paraît pas devoir donner un nouvel élan au dialogue social dans l'entreprise : une fois l'accord signé et mis en oeuvre, les relations professionnelles retrouveraient plutôt leur régime antérieur, caractérisé le plus souvent, en tout cas dans les petites unités, par la faible implantation des représentants du personnel et des syndicats, et l'atonie de la négociation. Les premières conclusions tirées de l'observation du mandatement dans les petites entreprises vont dans le même sens (cf. annexe n° 10) : celui-ci ne suffirait pas à y introduire ou légitimer le fait syndical. Pessimistes, de telles conclusions méritent d'être discutées : il serait en effet paradoxal que la complexité et l'importance des enjeux soulevés par la négociation de la RTT dans l'entreprise, sur lesquelles s'accordent tous les observateurs, soient sans conséquences durables sur les comportements des acteurs sociaux et leurs relations. Cette apparente contradiction peut trouver une explication dans le fait que les conséquences les plus probables ne sont pas forcément les plus attendues. Plutôt qu'un renouveau des formes traditionnelles de la négociation sociale dans l'entreprise, à travers la réimplantation ou la relégitimation du fait syndical, c'est peut-être à l'extension de nouvelles modalités de représentation et de négociation qu'il faut s'attendre, au moins dans les petites et moyennes unités : implication des représentants élus, validation des textes par référendum, appui des acteurs sur les structures syndicales territoriales, animation du dialogue social autour du suivi de l'accord ... Le processus engagé semble en effet contribuer à la constitution d'un espace efficace de discussion et d'échange de contreparties dans l'entreprise elle-même, plus qu'au renforcement des structures situées hors de ses murs; tendance qui si elle se confirme peut modifier le fonctionnement de notre système de négociation collective. Beaucoup dépendra des stratégies adoptées par les partenaires sociaux face à ce changement, et de l'aptitude des différentes organisations à se saisir de ces nouvelles opportunités.

Certains spécialistes de la négociation collective voient par ailleurs dans les évolutions récentes, souvent antérieures à la relance du processus de réduction du temps de travail, mais que celui-ci est venu renforcer, l'esquisse d'un nouveau type de compromis dominant, susceptible de prendre la succession du modèle de négociation "fordiste", en réponse aux profondes transformations du système productif. A la période de croissance forte fondée sur l'essor de la consommation de masse aurait schématiquement correspondu l'échange de progrès substantiels de pouvoir d'achat contre des gains rapides de productivité, ces derniers étant obtenus grâce à une organisation du

travail que les représentants des salariés n'étaient pas appelés à discuter ni négocier. Au régime actuel de croissance plus lente, marqué par la diversification et la variabilité de la demande, le souci de rentabilité financière élevée et la mobilité des capitaux et des informations, correspondrait un modèle de négociation, encore en gestation, dans lequel la souplesse productive et la modération salariale trouveraient pour contrepartie des gains en emploi et en temps libre. La réduction négociée du temps de travail serait ainsi porteuse d'un renouveau des relations professionnelles, en favorisant l'extension de cette négociation d'un nouveau type, capable de réconcilier contraintes de marché et de rentabilité, et croissance de l'emploi stable. Il s'agit bien entendu d'une possibilité, bien plus que d'une réalité inscrite dans les faits. A nouveau, beaucoup dépend à l'intérieur des contraintes fixées par l'évolution des paramètres macro-économiques des acteurs de la négociation, et des perspectives et des limites que la loi peut leur fixer.

# Annexe n° 10

## **Le mandatement**

Annexe préparée par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

## Le mandatement

Plus de la moitié des accords RTT ont été jusqu'ici signés par des salariés mandatés. Au vu de ces chiffres, le mandatement est un succès. Il est vrai que plus de la moitié de la population salariée est occupée dans des unités de moins de 50 salariés dans lesquelles, de surcroît, les organisations syndicales ne sont pratiquement pas implantées. Statistiquement parlant, ce taux de mandatement n'est donc pas surprenant. Rappelons qu'il était déjà de 50% dans le rapport d'étape établi par la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale, en mars 1999.

Plus étonnant, en revanche, est la portée incitative de la loi auprès d'entreprises pour lesquelles les échéances légales ont été fixées à 2002. Même si cette volonté de devancer le calendrier n'est pas générale, les données qualitatives actuellement disponibles semblent indiquer qu'il s'agit d'un sous-ensemble de PME dont la prospérité économique et financière encourage ces comportements d'anticipation. La plus forte proportion d'accords offensifs signés par des salariés mandatés (94%) est un indice particulier du dynamisme de cette catégorie de PME.

D'une façon plus générale, de l'enquête monographique qui a été menée sur le mandatement auprès d'une trentaine d'unités, on peut tirer une première série de constats :

- Dans les PME, la RTT a été l'occasion d'une vraie concertation entre direction et salariés.
- Ce dialogue a permis d'explicitier les termes de compromis résultant jusqu'alors dans ce type d'entreprise d'ententes tacites.
- si la désignation du mandaté peut comporter un risque de destabilisation au sein du collectif de travail, en fait le mandaté est d'abord considéré comme le porte-parole des salariés.
- Dans la pratique le mandatement vient après la concertation et l'ébauche de solutions. Il est perçu comme une procédure de validation du consensus.
- Si, à l'occasion du mandatement, le syndicat entre en contact avec l'entreprise, son influence, quand elle se fait sentir, s'exerce à distance.
- Cette distanciation n'est pas la conséquence d'une réaction anti syndicale de la part des salariés mais de leur attachement à une sorte de « principe de non ingérence ».
- Le rôle du syndicat à l'occasion du mandatement ne consiste pas à renégocier un accord déjà passé entre partenaires, mais à en vérifier le contenu et, le cas échéant, à en corriger les clauses jugées par trop défavorables pour les salariés ou porteuses d'effets pervers.
- Le principal avantage du mandatement est de désenclaver un processus de dialogue exclusivement centré sur l'entreprise en l'intégrant dans l'espace plus ouvert de la négociation collective institutionnalisée.

Ce bilan provisoire est établi sous bénéfice d'inventaire. A terme, restera à déterminer, dans un premier temps, le rôle joué par le mandaté dans le suivi de l'accord, puis, dans un second temps, son influence sur une éventuelle pérennisation des pratiques de négociation, enfin l'impact du mandatement sur les modes de représentation dans les entreprises de ce type, voire sur un possible processus de (re)syndicalisation de leurs salariés.

## 1. BILAN STATISTIQUE

Tableau 1 - Les accords de RTT de juin 1998 à mars 1999

	Accords	dont accords avec mandatement	
		Nombre	%
Ensemble	3 036	1 776	58,5
dont accords offensifs	2 509	1 669	66,5

Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Tableau 2 - Accords avec mandatement

en %

Taille	Accords avec mandatement
Moins de 20 salariés	62,0
20 - 49 salariés	26,5
50 - 199 salariés	10,0
200 salariés et plus	0,7
Secteurs	
Agriculture	1,0
Industrie	27,0
Construction	5,0
Services	67,0

Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Tableau 3 - Répartition des accords selon l'origine syndicale du mandatement

en %

	CFDT	CGT	CGC	CGT-FO	CFTC
Accords	46,0	14,5	4,0	14,5	21,5
dont offensifs	46,5	14,0	4,0	14,0	22,0
dont défensifs	39,0	19,0	6,0	19,0	18,0

Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Il ressort de ces tableaux que 58,5 % des accords de RTT ont été signés dans le cadre du mandatement<sup>1</sup>. Parmi ces derniers, près de deux sur trois (62%) ont été conclus dans des unités de moins de 20 salariés, et deux sur trois (67%) relèvent du seul secteur des services. C'est ce qui explique que plus de 90% de ces accords sont de nature offensive. En effet, si en moyenne on compte 5% d'accords défensifs avec mandatement, cette proportion double dès que les entreprises dépassent 50 salariés ou relèvent du secteur industriel. On note enfin que près d'un accord sur deux (46%) a été signé par des salariés mandatés par la CFDT, la CFTC arrivant en seconde position avec 21,5% des signatures. Ce sont aussi les deux seuls syndicats mandants qui concluent proportionnellement plus d'accords offensifs que défensifs, du fait surtout de leur implantation sectorielle. Quant à la CGT, elle comble une partie de son retard

<sup>1</sup> La proportion va même jusqu'aux deux tiers pour les seuls accords « aidés » (cf. annexe n° 9).

en signant, hors mandatement, proportionnellement plus d'accords RTT avec ses délégués syndicaux.

Tableau 4 - Fréquence des thèmes traités par les accords de RTT

THEMES	Ensemble		dont Accords avec mandatement	
	Nombre	%	Nombre	%
Congés payés	271	8,9	128	7,2
Congés particuliers	852	28,1	419	23,6
- dont jours supplémentaires	748	24,6	371	20,9
Repos	394	13,0	188	10,6
Ponts	65	2,1	18	1,0
Jours fériés	126	4,2	51	2,9
Compte épargne temps	370	12,2	160	9,0
Horaires individualisé	171	5,6	69	3,9
Modulation de la durée collective du travail	1 520	50,1	811	45,7
- dont annualisation	1 319	43,5	715	40,3
Heures supplémentaires	747	24,6	384	21,6
- dont repos compensateur de remplacement	372	12,3	183	10,3
Travail à temps partiel	505	16,6	253	14,2
Travail en équipes	302	10,0	113	6,4
<b>Total des accords</b>	<b>3 036</b>	<b>-</b>	<b>1 176</b>	<b>-</b>

\* Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes, les totaux et les pourcentages ne peuvent pas s'additionner

Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Entre l'échantillon des accords avec mandatement et la population de référence, la comparaison des thèmes fait ressortir une simple différence de degré et non de nature. En effet, la seule régularité quantitative réside dans le fait que tous les thèmes mentionnés sont moins fréquemment traités dans les accords avec mandatement. Cette information statistique confirme ainsi une observation de terrain selon laquelle, d'après l'enquête monographique, il n'y aurait pas de différences notables dans le contenu des accords, qu'ils soient signés par des salariés mandatés ou par des délégués syndicaux. Mais les chiffres semblent également indiquer que les accords avec mandatement n'offrent pas la même variété thématique. La variable explicative à ce niveau est moins le mode de représentation des salariés que la taille des unités : on sait que, d'après les derniers chiffres disponibles, 61 % des accords avec mandatement ont été conclus dans des entreprises de moins de 20 salariés. Cet effectif restreint couvre un éventail de catégories professionnelles ou statutaires nécessairement plus limité, ce qui réduit d'autant les possibilités - et l'opportunité - des combinaisons thématiques. C'est encore la taille qui rend compte de la seule exception à ce constat d'ensemble : l'écart le plus important, donc le plus significatif du tableau, concerne la rubrique " travail en équipes ". Les accords avec mandatement sont moins concernés par ce thème et ne sont effectivement plus, sous ce rapport, de même nature que les autres.

## 2. ANALYSE QUALITATIVE

Les données qualitatives présentées dans cette fiche sont tirées, pour l'essentiel, d'une enquête monographique réalisée au cours du premier trimestre 1999 et menée auprès d'un échantillon d'une trentaine d'entreprises tirées du fichier des accords de quelques DDTEFP.

### L'enquête monographique de l'IRES sur le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998

Dans le cadre d'une convention d'étude passée avec la DARES, l'IRES a été chargé de mener, au cours du premier trimestre 1999, une enquête monographique auprès d'un "échantillon" d'une trentaine d'entreprises tirées du fichier des accords de quelques DDTEFP et en concertation avec elles. La sélection s'est opérée à partir des seuls accords relevant d'une procédure de mandatement telle que prévue par la loi du 13 juin 1998.

Le choix des critères répond au seul souci de respecter la réalité empirique dans toute sa diversité. L'échantillon est donc le plus contrasté possible du point de vue tant des caractéristiques des unités (taille, degré d'autonomie juridique, présence/absence d'institutions représentatives du personnel) que de celles de leur zone d'implantation (Paris / province, zones rurales / zones urbaines, zones à forte / faible implantation syndicale, zones à dominante CFDT / CGT). Chacune de ces unités a donné lieu à trois ou quatre entretiens semi-directifs avec les intervenants suivants : salariés mandatés, employeurs (ou leurs représentants), agents des services déconcentrés, responsables syndicaux.

A cette échelle, il n'y a pas de représentativité possible. Pourtant, il ressort de cette série d'observations un certain nombre de régularités qualitatives qui témoignent, par-delà la diversité des cas rencontrés, de convergences particulièrement significatives. A défaut de preuve, elles ont valeur d'indices.

#### 2.1. La RTT, un levier pour une politique de développement

D'une façon générale, les entreprises de l'échantillon se caractérisent par leur prospérité économique, leur dynamisme et la qualité de leurs relations professionnelles. Ainsi, le fait d'accepter de répondre à l'enquête introduit un biais évident. D'où la forte proportion de TPE pourtant concernées par une échéance légale encore lointaine, mais elles aussi soucieuses de l'anticiper pour mieux l'adapter à leurs propres contraintes. S'agissant d'entreprises en pleine croissance, les embauches sont nombreuses en pourcentage de l'effectif initial, et une partie d'entre elles aurait probablement eu lieu de toute façon. Mais l'essentiel est ailleurs. *Premier constat : pour les entreprises qui disposent de réelles marges de manoeuvre, la RTT n'est plus un objectif en soi.* Le dispositif des trente cinq heures est alors associé à un projet de développement économique, soit en termes d'amélioration de la productivité, soit en termes d'extension de l'entreprise ou de ses marchés.

Observation qui ne fait que confirmer un constat déjà établi par l'enquête CSA commanditée par la CGT en septembre-octobre 1998, selon lequel le degré de crédibilité de la loi sur la RTT était fonction du niveau de performance économique des entreprises.

## 2.2. Une " vraie " négociation surtout dans les très petites entreprises

### 2.2.1. Sa mise en place

L'application de la RTT relève de l'initiative exclusive de la direction, voire du chef d'entreprise lui-même, à partir d'une information qui n'a pas été fournie par l'organisation patronale mais tirée des médias ou diffusée par les services déconcentrés du Ministère.

L'élaboration du projet - réorganisation du travail et évaluation des coûts liés à la RTT - est confiée à une petite équipe choisie par le chef d'entreprise. Le recours à un consultant est donc loin d'être la règle.

### 2.2.2. Les procédures de consultation

Le projet est ensuite soumis à discussion avec les salariés selon une procédure qui varie en fonction de la taille de l'entreprise, critère de ce point de vue plus déterminant que l'existence ou non d'institutions représentatives du personnel.

Dans les très petites entreprises, les contacts se font par échanges directs, interpersonnels. Dans les autres unités, la mobilisation vise d'abord les catégories de personnel les plus directement concernées par la réorganisation du travail. A ce niveau, la hiérarchie intermédiaire peut jouer un rôle décisif. Dans certains cas, des commissions ad hoc peuvent être constituées. En cas de conflit, des assemblées générales sont organisées. Le plus souvent, dans cette consultation le rôle des IRP, quand elles existent, dépend de leur efficacité antérieure. Lorsque leur mode de fonctionnement paraît formel, les autres types de consultation - directe ou non, comme ceux précédemment évoqués - peuvent leur être préférés. Dans certains cas cependant, ce débat peut être, pour les IRP, l'occasion de retrouver une légitimité plus ou moins contestée.

*Deuxième constat : la mise en place de la RTT est l'occasion d'une consultation dans l'entreprise dont les modalités sont assez éloignée des formes canoniques de la négociation formalisée. Cependant son mode d'ajustement rompt avec celui qui prévaut dans ce type d'entreprise, généralement fondé sur des compromis tacitement établis. La RTT est un processus global qui engage les salariés jusque dans leur vie privée. L'indispensable explicitation de tous les enjeux qui lui sont liés introduit donc un principe de transparence dans les relations sociales. La participation des salariés au processus de décision est réelle puisqu'il apparaît qu'ils ont souvent pesé sur la nature des compromis passés (sur le plan des rémunérations, notamment). Bien évidemment, la qualité de ces échanges ne préjuge en rien de la réalité de ces accords quant à leur application ni, plus globalement, de la capacité de ces formes de négociation non institutionnelles à perdurer.*

Sur cette question du degré d'implication des salariés, l'enquête confirme globalement le point de vue exprimé dans l'étude CSA qui, bien que plus réservé, conclut cependant que " dès que la négociation passe (...) au domaine du concret, être acteur du processus de négociation constitue une véritable attente chez les salariés... ".

### 2.2.3. Les enjeux

*Les salaires* : peu d'accords comportant une clause sur la baisse des salaires - surtout s'il s'agit d'un accord offensif, ce qui est pratiquement toujours le cas - sont signés ; par contre la modération et le gel des salaires sont fréquents. La question du temps de travail ouvre un

débat sur la définition des règles de rémunération : primes, changements d'indice, promotions peuvent compenser le gel des salaires. Souvent, certains éléments qui entrent dans la formation des salaires sont remis en cause avec les avantages qui s'y attachent : avantages sociaux accordés par le CE, tickets restaurant, indemnités de déplacement, heures supplémentaires, etc. Ce qui est en question ce n'est donc pas seulement le niveau, mais aussi le mode de rémunération.

Quant à *l'organisation du travail et au suivi des plannings*, les aménagements organisationnels se font "sur mesure", c'est-à-dire au cas par cas. La polyvalence requise pour ces réaménagements ne fait pas problème car elle existe déjà. Les modalités de RTT sont très variées : hebdomadaire, journées de compensation, annualisation, alternance, etc. Parfois, la loi ne fait que régulariser des pratiques existantes (l'annualisation, en particulier). Reste que, en raison d'une mise en pratique encore trop récente lorsqu'elle a lieu, bien des inconnues demeurent.

### **3. LE MANDATEMENT VIENT COMPLETER UN DIALOGUE PREALABLE DANS L'ENTREPRISE**

L'équilibre interne nécessaire à la mise en place d'une nouvelle organisation du travail ne facilite pas la tâche des organisations syndicales dont l'intervention, lors du mandatement, peut être perçue comme une ingérence. Le mandatement peut en effet être ressenti comme une contrainte de procédure, une obligation légale assurant la validation d'un consensus préalable à toute convention. *D'où ce troisième constat : la procédure du mandatement n'intervient qu'en seconde phase du projet de RTT.* Dans aucun des cas rencontrés il n'apparaît au tout début du processus. Ce n'est pas par manque d'information, il s'agit d'un choix : l'application de la loi est une affaire interne à l'entreprise (groupes de travail, expression directe des salariés, commissions CE/direction, etc.). Il y a quelques cas de division du travail clairement établie : la direction élabore le scénario économique et organise le débat interne ; le cabinet de conseil s'occupe du montage technique et juridique ; les représentants du personnel prennent les contacts avec les syndicats qui mandatent.

#### **3.1. La désignation des syndicats, un choix pragmatique**

Il arrive que des salariés mandatés soient d'anciens syndiqués (parce que précédemment employés dans des entreprises de plus grande taille). Mais d'une façon générale, l'identité non syndicale de l'entreprise enquêtée est pleinement assumée, quand elle n'est pas revendiquée. Ce qui n'empêche ni la direction, ni les salariés de développer leurs arguments respectifs sur l'utilité de principe de l'intervention syndicale.

Là encore, c'est une question de taille : dans les TPE, la non syndicalisation est une évidence première. Au-delà, si la désignation des instances élues donne rarement lieu à constat de carence, la syndicalisation reste cependant l'exception. Cette forte tradition non syndicale exprime parfois un rejet de principe de la part de l'employeur, plus fréquemment un sentiment assez partagé d'inutilité dans un contexte de dialogue réel et de fonctionnement normal des IRP.

Dans un tel environnement, comment s'opère le choix de l'organisation qui mandate ? Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte : la forte implantation locale est un atout. Mais un positionnement jugé plus favorable à l'égard de la loi peut aussi favoriser certaines

organisations plutôt que d'autres. Les scores réalisés par la CFDT et la CFTC tels qu'ils apparaissent dans le bilan statistique vont d'ailleurs dans le sens de cette hypothèse.

Enfin, les contacts personnels, quand ils existent, paraissent déterminants. Il convient de prendre également en compte les cas de sélection négative : syndicats non joignables, demande, jugée exorbitante, d'un droit d'entrée (adhésion).

Si le degré d'autonomie des salariés dans le choix de l'organisation reste limité, pour autant les cas de décision unilatérale sont rares.

### **3.2. Le mandaté, figure inédite et destabilisante ?**

Le mandaté offre un profil aux contours encore mal définis. Il peut tout aussi bien s'agir d'un délégué du personnel, ou au contraire d'un comptable associé au projet de la direction, d'une personnalité proche du chef d'entreprise ou plus simplement d'un salarié ayant une bonne connaissance de l'entreprise ou occupant, sur le plan professionnel, un poste plus ou moins stratégique.

Mais en règle générale, le mandaté est assez représentatif du groupe dominant au sein de la collectivité de travail, qu'il s'agisse de l'âge, du sexe, de la CSP, avec une préférence marquée pour l'encadrement dans les unités de plus grande taille. Curieusement, il n'est pas rare que le mandaté soit appelé " délégué syndical " par ses pairs.

*Quatrième constat : l'instauration du mandatement a d'abord pour effet d'explicitier les enjeux sociaux qui, faute d'être clairement identifiés, ne faisaient pas auparavant l'objet d'un traitement séparé.* Il en résulte une redistribution des rôles pouvant faire surgir de nouveaux clivages dont les salariés peuvent chercher à minimiser les effets en considérant cette désignation comme un processus contraint, formel et totalement extérieur. Les conséquences sont doubles et contradictoires : dans les TPE, cette désignation conduit à distinguer deux parties à la négociation, la direction d'un côté, le représentant des salariés de l'autre, alors que souvent la vision d'une communauté de travail indifférenciée prévalait auparavant. Le collectif se prémunit alors contre tout risque de rupture en refusant au mandaté toute compétence particulière (sa nomination n'a aucune vertu élective). Sur ce point, l'enquête confirme pleinement les réticences des salariés des TPE évoquées dans le document de CSA qui met fortement l'accent sur " la crainte de la rupture des équilibres internes ".

Mais dans les unités de plus grande taille, cette désignation est l'amorce d'un processus de différenciation qui pourrait à terme donner lieu à une " vraie " représentation. Le salarié mandaté est alors porteur d'une réelle capacité d'arbitrage.

### **3.3. Positions et rôles des syndicats mandants**

Sur le terrain, la position des syndicats est à priori assez réservée face aux faibles possibilités d'ouverture, seuls garants d'une implantation durable. Ils se trouvent confrontés à un processus dont ils n'ont pas la maîtrise et qui, de surcroît, s'implante dans un milieu - les PME - qui peut ne pas leur être familier. Dans la plupart des cas, les responsables syndicaux au plan local, souvent issus du secteur public ou nationalisé, en ont en effet peu d'expérience directe.

Ces responsables, du moins au début, se déplacent rarement dans l'entreprise du mandaté. A cause des contraintes de calendrier, mais aussi par choix délibéré pour souligner la dimension symbolique d'une démarche qui doit se faire de l'extérieur, ce qu'admettent volontiers les salariés et leurs employeurs.

Dans cette enquête, une fois sur deux le consentement syndical s'est traduit par une adhésion. Pour une même organisation, les pratiques en la matière peuvent varier d'un département, voire d'une localité à l'autre. En général, il s'agit alors, moins de recruter ou de baliser pour de futures adhésions, que de faire comprendre au mandaté le sens de l'intervention syndicale : ce n'est pas un service gratuit à la faveur duquel on signerait n'importe quoi dans n'importe quelle condition. L'acte de mandater est un engagement.

Comment les mandatés réagissent-ils ? Les uns acceptent leur nouveau statut " pour protéger les salariés " (avec stage de formation à la clef, éventuellement). D'autres procèdent à des adhésions collectives.

### **3.4. L'accord et son suivi**

Les syndicats, comme les salariés, reconnaissent volontiers que le débat sur les 35 heures est présenté dans les entreprises comme un véritable enjeu, suscitant une réflexion authentiquement collective. Mais des divergences d'appréciation demeurent quant à la contribution syndicale à la version finale de l'accord. Les salariés ont fortement tendance à minimiser l'apport syndical. A tort, semble -t-il, puisque l'enquête fournit quelques exemples de modifications substantielles introduites dans les accords à la demande des syndicats. Il faut bien admettre, cependant, qu'il est difficile pour les organisations de modifier en profondeur certains accords auxquels les salariés ont déjà donné leur aval. Aussi, s'appuient-ils souvent sur le caractère démocratique de la consultation pour valider le choix du mandaté. En contrepartie, ils peuvent alors exiger des garanties en matière de suivi de l'accord. Précaution qui s'avère utile lorsque l'organisation pratique d'horaires très souples nécessite une réelle vigilance, voire la révision de l'accord.

A ce stade cependant, l'enquête fournit encore peu d'éléments sur l'évolution de la relation mandant/mandaté, et sur l'effectivité du suivi syndical de l'accord.

### **3.5. Le mandaté, porte parole des salariés**

L'enquête n'apprend pas encore grand'chose sur le rôle concret du mandaté dans la phase de négociation et de signature de l'accord. La trace de son intervention, si elle existe, se perd dans l'action collective car il ne se pense pas comme le mandaté du syndicat mais des salariés. Il n'a donc pas à convaincre le collectif ou même la direction du bien-fondé des positions syndicales. Si légitimité il y a, elle procède moins de l'acte de mandatement que des initiatives qui ont été prises en amont, au cours de la négociation. Il est apparu que dans plusieurs PME, des élections de délégués du personnel ont été organisées à la suite du débat sur les 35 heures. Et là où ils étaient déjà implantés, leur statut s'en est souvent trouvé renforcé. L'idée qui fait son chemin est donc moins celle d'une reconnaissance de l'implantation syndicale que celle d'un renforcement des représentants élus. A ce titre, le mandaté est bien perçu comme le porte-parole des salariés, non celui des syndicats, même si le soutien et l'aide technique qu'il en reçoit lui sont utiles.

#### 4. CONCLUSION : LE MANDATEMENT APPORTE PLUS QU'UNE SIMPLE CAUTION LEGALE

Si le mandaté reste cantonné dans ce rôle de porte-parole, c'est qu'à priori, aucun salarié n'est légitimement fondé à représenter la communauté de travail. D'où cette surprenante inversion de l'ordre séquentiel à l'occasion duquel le mandatement, de préalable logique au processus de négociation, en devient chronologiquement le point d'aboutissement. *Cinquième constat : en fait, le mandatement labélise le processus interne de concertation en lui apportant, de l'extérieur, une caution légale.*

Si ce n'est pas le mandatement qui permet la négociation, en tant que contrainte juridique, c'est lui qui la formalise (au sens fort de "mettre en forme"). En définitive, son rôle est décisif à un double titre : il explicite le contenu des compromis passés et lève du même coup les équivoques que peuvent entretenir les ententes plus ou moins tacites qui tiennent souvent lieu d'échanges dans les TPE. Et il inscrit le dialogue de l'entreprise dans le processus plus large de la négociation collective.

# Annexe n° 11

## **Les très petites entreprises**

Annexe préparée par la DARES et l'ANACT- Ministère de l'emploi et de la solidarité    Septembre 1999

## Les très petites entreprises

*Bien qu'elles soient déjà nombreuses en proportion de l'ensemble des unités signataires d'accords, les entreprises de moins de dix salariés (TPE) sont encore peu engagées dans le processus de réduction du temps de travail : seules 0,5 % d'entre elles ont déjà signé un accord. En outre ces dernières ne sont pas représentatives de l'ensemble : elles sont plus concentrées dans les services aux entreprises et la construction que les autres, et emploient plus d'employés, de cadres, et de salariés à temps partiel.*

*Optant dans leur quasi-totalité pour le volet offensif de la loi, ce qui dénote un dynamisme particulier de l'activité et de l'emploi, elles réduisent le temps de travail plus que la moyenne, mais avec des modalités moins diversifiées que les entreprises de plus grande taille, en privilégiant la réduction hebdomadaire par journée ou demi-journée. La RTT s'y accompagne souvent du développement de nouvelles fonctions.*

*Comme pour l'ensemble des signataires, la compensation intégrale des salaires est la règle, mais la modération ultérieure est plus rare, sans doute pour partie du fait d'un niveau moins élevé des rémunérations.*

*Le taux de création d'emploi prévu est fort (plus de 20 %) : c'est l'effet mécanique de leur petite taille, mais aussi du dynamisme particulier des TPE en matière d'emploi, et parmi elles sans doute des " pionnières " en matière de RTT.*

*Enfin les TPE adoptent la RTT selon des modalités propres aux caractéristiques de leurs relations sociales : le mandatement domine (trois quarts des accords), suivi par l'application directe d'un accord de branche (CAPEB en particulier). La négociation y est bien réelle, mais le plus souvent informelle, et le recours au mandat syndical intervient plutôt en fin de course. Pour autant la conclusion d'un accord de RTT a pour effet de formaliser des règles de fonctionnement et d'organisation qui restaient jusqu'alors implicites.*

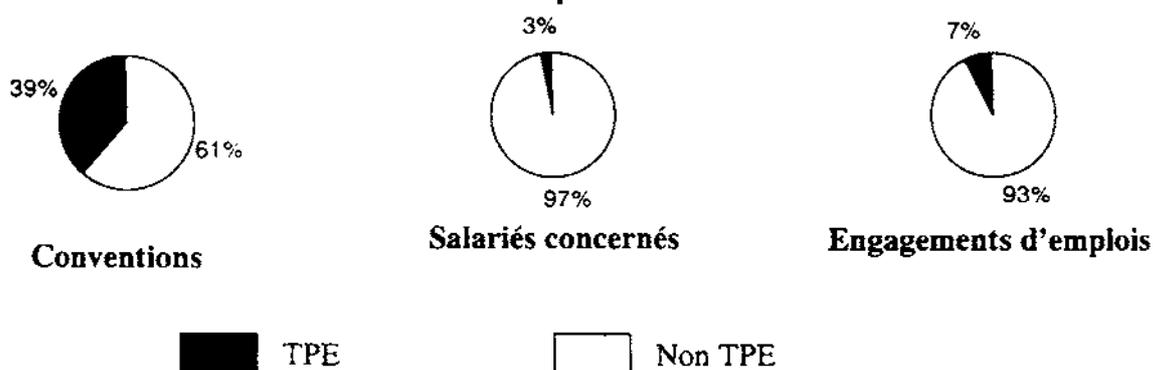
Les très petites entreprises (**TPE**) sont définies ici comme les unités dont l'effectif annuel moyen (en équivalent temps plein) est **inférieur à 10 salariés**. Elles représentent 39 % des signataires de conventions, emploient 2,6 % des effectifs concernés et regroupent 7,1 % des engagements emplois (graphique 1).<sup>1</sup>

Neuf fois sur dix, l'unité signataire est bien une entreprise (et non l'établissement d'une entreprise plus vaste), et l'accord s'applique à l'ensemble de son périmètre. Dans les plus grandes unités au contraire, un quart des conventions ne s'appliquent qu'à une partie de l'unité concernée. Les cas d'accord inter-entreprise sont très rares (2 % contre 6 pour les unités plus grandes).

---

<sup>1</sup> L'ensemble des résultats statistiques qui suivent sont issus de l'analyse des 2 373 conventions signées jusqu'en mai 1999 par des unités de moins de dix salariés.

## Graphique 1 - Le poids des TPE en conventions, en salariés concernés et en engagements d'emplois



Source : MES-DARES, base des conventions, juin 1999

Dans leur quasi-totalité, les conventions signées par les TPE relèvent du volet offensif : qu'il s'agisse du nombre de conventions, des salariés concernés ou des engagements sur l'emploi la proportion est de 98 %. Cependant, l'analyse statistique montre que " toutes choses égales par ailleurs ", ce recours quasi-exclusif des TPE au volet offensif n'est pas la conséquence directe de leur petite taille, mais tient à d'autres spécificités, telles que la concentration dans quelques secteurs d'activité comme la construction et les services aux entreprises, ou le dynamisme beaucoup plus marqué de l'emploi.

### 1. LES TPE ENGAGEES DANS LA RTT SONT ENCORE PEU NOMBREUSES ET PRESENTENT UN PROFIL PARTICULIER.

Au premier abord, les entreprises de moins de 10 salariés paraissent nombreuses à s'être engagées dans la réduction du temps de travail après juin 1998 : elles ont signé un tiers des accords et près de 40 % des conventions enregistrés depuis cette date. Ce résultat ne doit cependant pas faire illusion. Certes la propension à s'engager dans la RTT a notablement augmenté par rapport au dispositif " Robien " antérieur, dans lequel les TPE ne comptaient que pour moins du quart des accords. Mais au regard du million de TPE en activité, les 4 700 signataires au titre de la loi de 1998 ne représentent que 5 entreprises pour 1 000. A titre de comparaison, cette proportion est de 9 % entre 20 et 50 salariés, et dépasse 25 % au-dessus de 200. Malgré les apparences, les comportements d'entreprise sont donc bien conformes au calendrier retenu par la loi, qui fixe pour échéance le 1er janvier 2002 aux entreprises de moins de 20 salariés.

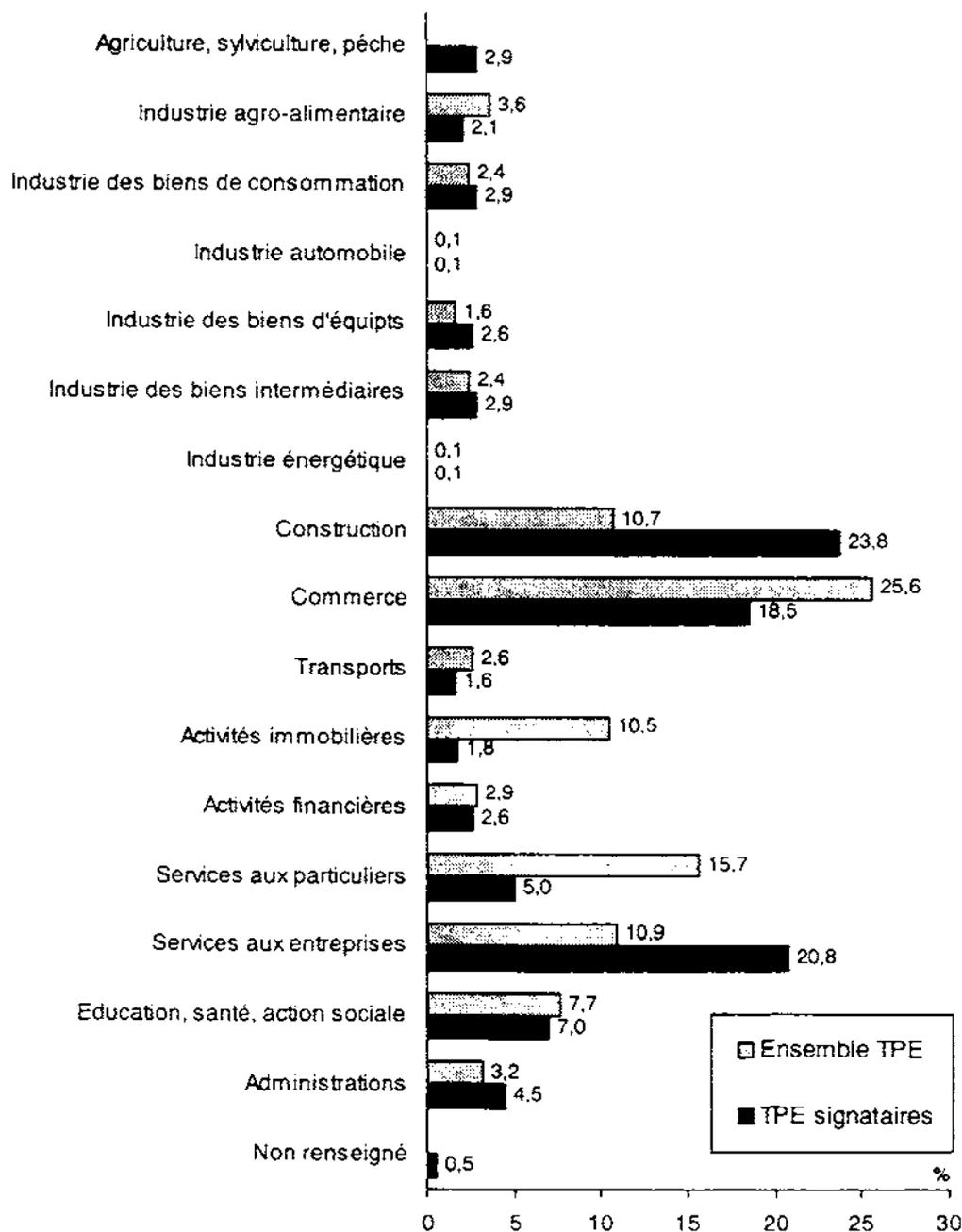
Rares en proportion, les TPE déjà engagées dans la RTT sont-elles représentatives de l'ensemble, ou présentent-elles des caractères particuliers, qui pourraient rendre compte de leur engagement anticipé ? Les quelques éléments disponibles sur le profil des TPE signataires plaident pour le second point de vue.

Comparées aux entreprises signataires qui emploient plus de 10 salariés, elles apparaissent en effet très concentrées dans les services (62 % des conventions) et la construction (24 %), l'industrie n'arrivant qu'en troisième position (11 %). Ce profil sectoriel contraste fortement avec celui de l'ensemble des signataires, où c'est au contraire l'industrie qui est sur représentée (cf. annexe n° 2). Il est en revanche conforme aux spécificités de l'ensemble des

petits établissements, eux-mêmes concentrés dans ces deux premiers secteurs. Pourtant les petites unités qui ont déjà signé un accord de RTT se distinguent aussi de l'ensemble de leurs semblables : celles qui se sont impliquées les premières relèvent surtout des services marchands aux entreprises et de la construction. D'autres secteurs du tertiaire, comme les services aux particuliers, les activités immobilières ou le commerce, sont au contraire très peu présents au regard de leur poids parmi l'ensemble des TPE. Et l'industrie n'apparaît plus sous-représentée parmi les TPE signataires. (graphique 2).

**Graphique 2 - Les conventions signées par les TPE par secteur d'activité**

en % de conventions

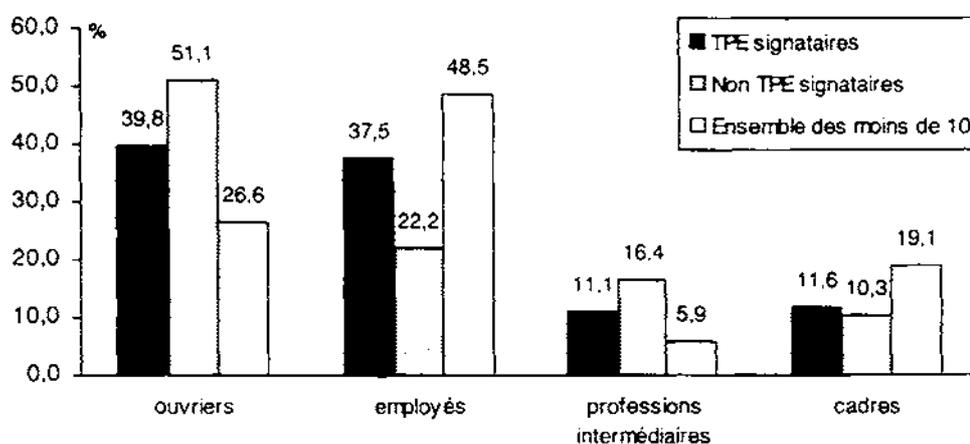


Sources : UNEDIC, MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

Celles-ci se distinguent également par la répartition selon la catégorie professionnelle des salariés couverts par les accords de RTT : au regard des signataires de plus grande taille, les ouvriers et professions intermédiaires sont moins représentés, tandis que les cadres mais surtout les employés sont plus fréquemment concernés. Différence qui reflète l'écart plus général entre la structure d'emploi des TPE et celle des autres entreprises : plus souvent tertiaires, les premières emploient en effet en proportion beaucoup plus d'employés et nettement moins d'ouvriers que les secondes. Parmi les TPE, celles qui ont mis en œuvre une RTT ont cependant un profil catégoriel moins marqué : les ouvriers couverts par un accord y apparaissent plutôt sur-représentés (39,8 % au lieu de 26,6 % parmi l'ensemble des salariés des TPE), tout comme les professions intermédiaires et les cadres<sup>2</sup>, tandis que les employés sont nettement sous-représentés (37,5 % contre 48,5 %). Spécificité des TPE signataires qui répond à la précédente : moins concentrées dans les activités tertiaires que l'ensemble des petits établissements, leur structure d'emploi est moins centrée sur les employés. Peut-être le poids particulier des professions intermédiaires et des cadres dans les accords signés reflète-t-il également la prépondérance parmi les TPE " pionnières " de la RTT d'unités prestataires de services aux entreprises faisant appel à une main d'œuvre relativement qualifiée.

**Graphique 3 - Les salariés concernés par la RTT dans les TPE**

en % de salariés



\* salariés du privé, des entreprises nationales ou publiques, tous statuts en janvier 1999

Sources : MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999 et INSEE, enquête emploi, janvier 1999

Autre trait des TPE signataires : elles emploient en proportion presque deux fois plus de salariés à temps partiel (14 % de leur effectif) que les autres entreprises conventionnées (7,5 %). Mais là encore il s'agit d'une caractéristique commune à l'ensemble des unités de moins de 10 salariés, dont un salarié sur trois travaille à temps partiel, contre un sur huit dans les plus grandes. Au regard de ces données d'ensemble, la représentation des salariés à temps partiel paraît plutôt atténuée pour les seules TPE signataires, sans doute du fait de leur structure sectorielle particulière. Néanmoins elles les incluent dans le périmètre de l'accord de RTT en plus grande proportion (aux trois quarts) que les autres (aux deux tiers).

<sup>2</sup> Il faut être prudent pour cette dernière catégorie, le chef de la TPE pouvant souvent avoir lui-même le statut de salarié et être de ce fait compté comme un " cadre "

## 2. A CES CARACTERES SPECIFIQUES REPONDENT DES MODALITES PARTICULIERES DE RTT

### 2.1. Une RTT de plus grande amplitude

Comme dans les autres entreprises signataires, la RTT prévue dans les TPE est majoritairement de 10 %. Cependant, ces dernières optent plus fréquemment que les autres pour une réduction de 15 % appliquée à tous les salariés concernés : elles sont 12 % dans ce cas, contre 4 % pour les plus grandes. En contrepartie elles pratiquent moins fréquemment la combinaison de réductions de 10 % pour certains salariés et de 15 % pour d'autres (tableau 1).

Tableau 1 - L'amplitude de la RTT dans les TPE

	en % de conventions		
	Très petites entreprises	Autres entreprises	Ensemble
Réduction de 10%	87,5	93,4	91,1
Réductions combinées*	1,0	2,3	1,8
Réduction de 15% ou plus	11,5	4,3	7,1
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

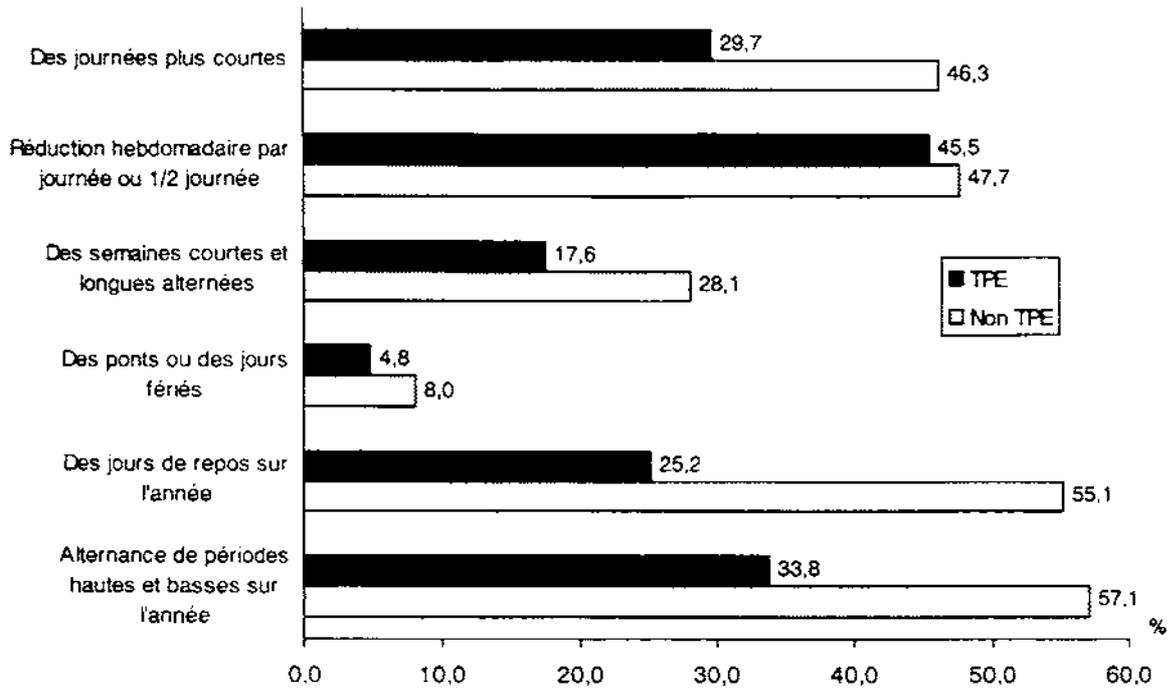
Parmi les explications possibles, le fait que les TPE partent d'une durée hebdomadaire plus élevée en moyenne que les autres : 39,4 heures en septembre 1998 pour l'ensemble des établissements de moins de 10 salariés, contre 38,8 pour les autres.

### 2.2. Des modalités moins variées

Quelles qu'elles soient, les modalités de RTT sont toujours moins utilisées dans les TPE que dans les autres, qui recourent plus souvent à la combinaison de plusieurs formes de réduction. Le petit nombre de salariés réduit à l'évidence les possibilités de structuration et de différenciation internes, et donc la variété des horaires et des dispositifs organisationnels. C'est la réduction hebdomadaire par journée ou demi-journée qui l'emporte loin devant la réduction quotidienne; l'annualisation vient en second alors qu'elle est en tête dans les plus grandes (graphique 4). L'octroi de jours de repos est également beaucoup moins répandu dans les TPE que dans les autres, où il constitue la seconde forme de RTT après l'alternance de périodes hautes et basses sur l'année.

**Graphique 4 - Les modalités de réduction du temps de travail dans les TPE**

en % de conventions



*NB : Des modalités de réduction du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.*

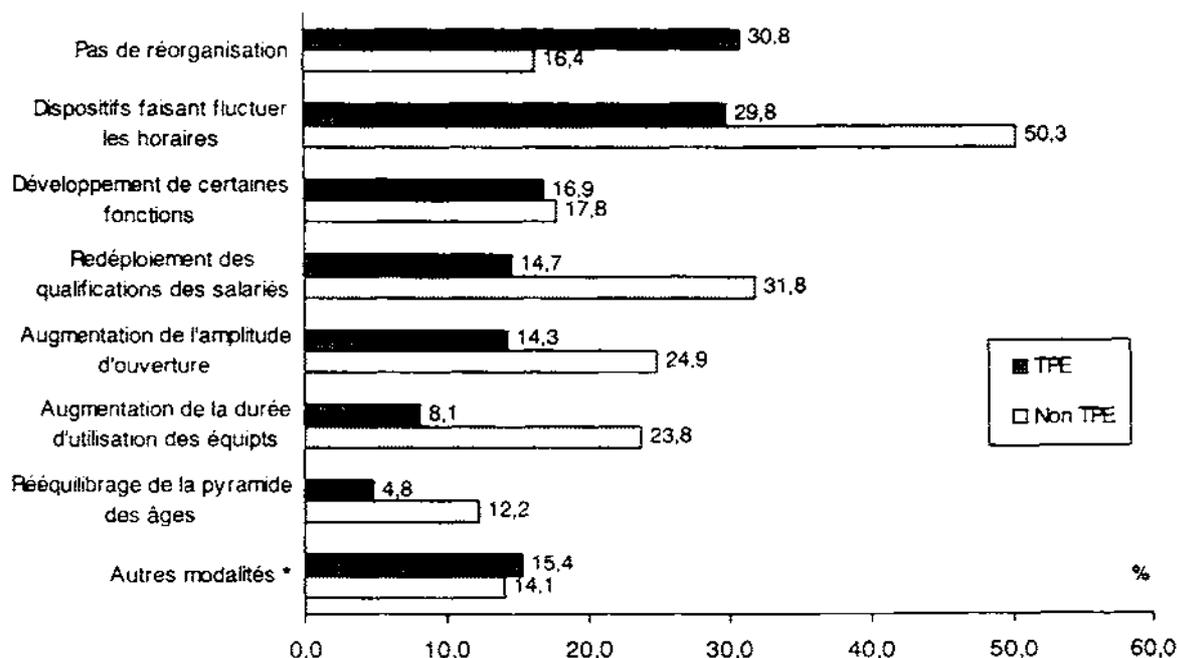
Source : MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

De la même façon, le compte épargne temps est beaucoup moins utilisé (5 % des conventions dans les TPE, contre 19 % dans les autres).

Enfin, si 70 % des TPE accompagnent la RTT d'une réorganisation, c'est moins que ce que l'on observe au-dessus de 10 salariés (84 %). Lorsqu'elles se réorganisent, c'est l'adaptation aux fluctuations des horaires qui est privilégiée. La réorganisation la plus caractéristique des TPE paraît cependant être le développement de nouvelles fonctions, avec 17 % des conventions, contre 19 % pour l'ensemble des signataires (graphique 5). Trait qui est à rapprocher de la prédominance des accords offensifs et du taux élevé d'embauches prévues, et confirme l'hypothèse suggérée par certaines enquêtes de terrain (cf. annexe n°10) : les TPE qui se sont engagées les premières dans la réduction négociée du temps de travail sont souvent des unités en pleine expansion, qui y voient notamment une chance de mieux développer leurs activités et leurs marchés.

Graphique 5 - La réorganisation du travail dans les TPE

en % de conventions



NB : Des modalités de réorganisation du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.

\* développement de la formation, réalisation d'investissements (notamment informatiques), redistribution des tâches ou des portefeuilles de clients, etc.

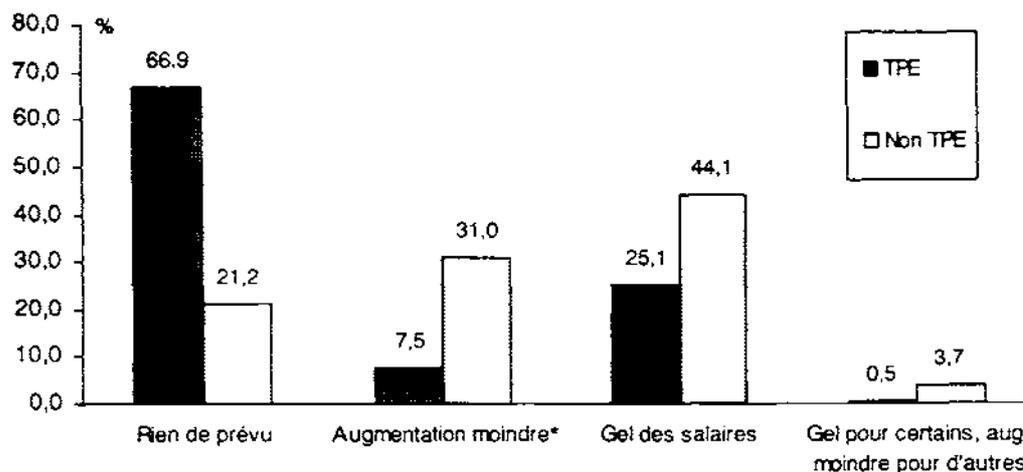
Source : MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

### 2.3. La modération salariale est plus rare

En terme de rémunération, le comportement des TPE ne diffère pas sur la question de la compensation immédiate : la compensation intégrale des rémunérations pour tous les salariés est la règle générale (91 % des salariés), comme dans les autres unités signataires. Par contre, l'évolution prévue des salaires y fait beaucoup plus rarement l'objet de clauses particulières : les accords qui ne prévoient ni modération ni gel ultérieur couvrent les deux tiers des salariés, au lieu de moins d'un quart dans les autres unités signataires (graphique 6).

Graphique 6 - L'évolution prévue des salaires dans les TPE

en % de salariés



\* que s'il n'y avait pas eu de RTT

Source : MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

Plusieurs hypothèses peuvent rendre compte de cette nouvelle particularité. Il est possible que la moindre formalisation des négociations salariales dans les TPE, qui ne sont notamment pas soumises à l'obligation annuelle de négocier, conduisent les négociateurs à ne pas programmer l'évolution à moyen terme des rémunérations, même si de fait leur modération est prévue. Mais l'explication principale réside sans doute dans le différentiel des salaires selon la taille. A caractéristiques égales des salariés, les TPE versent en effet des salaires plus bas que les autres, et cet écart peut limiter de deux façons le recours à la modération salariale : du fait du caractère forfaitaire des allègements de charge associés à la RTT, qui facilite d'autant plus la compensation que les salaires sont moins élevés, mais aussi parce que la modération des salaires est dans ce cas d'autant plus difficile à négocier. Divers constats de terrain confirment l'importance particulière accordée dans ces entreprises au maintien du pouvoir d'achat. Enfin, la fréquence des heures supplémentaires, que la RTT vient résorber, conduit les chefs d'entreprise à maintenir autant que possible le pouvoir d'achat des salariés.

Plus encore que pour l'ensemble des signataires de conventions, c'est dans les TPE que la hausse du salaire horaire constitue la forme de compensation dominante (73 % des salariés contre 60,5 %). Toutes les autres modalités, telles que la création ou la modification de primes, l'utilisation de l'intéressement, y sont à l'inverse moins pratiquées. En outre l'égalité de rémunération serait moins souvent garantie aux nouveaux embauchés, à ancienneté, qualification et poste équivalents : 75 % d'entre eux en bénéficient dans les TPE, contre 83 % pour l'ensemble des signataires. Cependant l'inégalité de traitement n'y est pas - du moins explicitement - plus fréquente : l'écart provient de ce que pour près de 20 % des nouveaux salariés concernés, les petites unités ne précisent pas le traitement qui leur sera réservé.

#### 2.4. L'effet prévu sur l'emploi est plus important

L'effet emploi prévu par les TPE signataires est très important : elles s'engagent à créer ou préserver l'équivalent de 23,2 % de leur effectif, contre 8,1 % pour les autres unités. L'écart est dû pour une large part au petit effectif initial : l'embauche d'un nouveau salarié par une entreprise employant cinq personnes représente par exemple un accroissement de l'emploi de

20 %. Néanmoins cet effet mécanique ne rend sans doute pas compte de l'ensemble de la différence. Joue aussi le plus grand dynamisme des petites entreprises en matière d'emploi : entre 1985 et 1995, leurs effectifs se sont ainsi accrus de 21 %, contre 8 % pour l'ensemble des entreprises du secteur marchand.

Plus de la moitié des TPE (55 %) embauchent une personne à temps plein, 7 % deux personnes et 11 % un salarié à mi-temps. Moins de 3 % prévoient de créer ou préserver plus de deux postes et à l'opposé moins d'une sur dix d'embaucher moins d'un mi-temps.

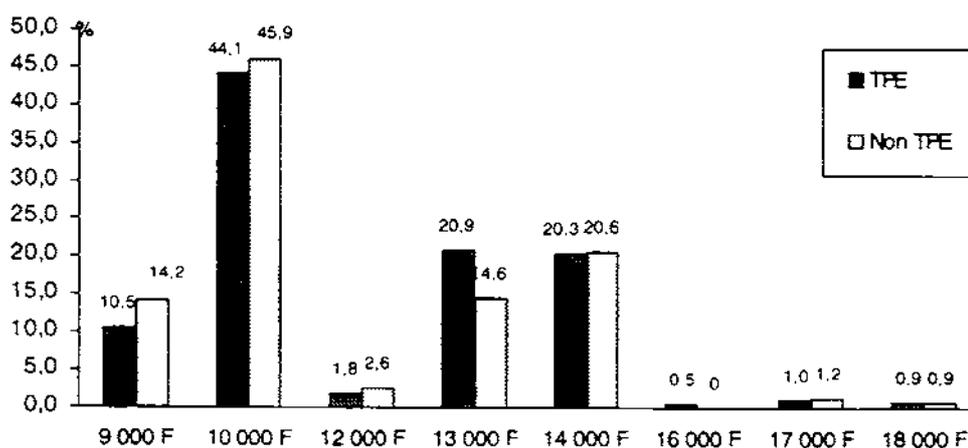
Pour le volet offensif, les embauches prévues s'adressent d'abord à des ouvriers (42 %) et des employés (42 %), les professions intermédiaires (11 %) et surtout les cadres (4 %) étant sous représentés parmi les nouveaux recrutés. Comme l'ensemble des entreprises engagées dans la RTT, les TPE semblent donc privilégier le recrutement sur les postes opérationnels et de production.

Au total, le taux élevé de recrutement explique qu'elles bénéficient un peu plus souvent que les autres (88 % des cas contre 85 %) de la majoration de l'aide financière. C'est en effet un engagement sur l'emploi supérieur à l'obligation légale qui en est le motif principal (51 % contre 34 %).

Des observations plus qualitatives soulignent par ailleurs que du fait de la personnalisation beaucoup plus marquée des relations de travail dans les TPE, l'intégration d'un nouveau membre au collectif de travail est une opération plus délicate que dans les unités plus grandes; souvent le recrutement passe pour cette raison par des réseaux de relations informels plutôt que par les intermédiaires institutionnels comme l'ANPE. Par ailleurs les TPE assoient fréquemment leur position concurrentielle sur la maîtrise de " métiers " spécifiques : d'où une plus grande exigence, et souvent de la difficulté à identifier sur le marché du travail les compétences répondant à ces métiers, a fortiori s'il s'agit d'embaucher à temps partiel ou dans le cadre d'un groupement d'employeurs. Enfin l'embauche d'un nouveau salarié peut constituer un dilemme pour la TPE : sans embauche, elles risquent de brider leur activité; mais si elles embauchent, il faut que leur chiffre d'affaires augmente suffisamment pour maintenir l'équilibre financier.

Graphique 7 - L'aide financière initiale par salarié dans les TPE

en % de conventions



Source : MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

### 3. LA NEGOCIATION SUR LA RTT EST SOUVENT INFORMELLE, MAIS REELLE.

C'est logiquement la procédure du mandatement qui domine dans les TPE, avec près de trois accords sur quatre, contre la moitié dans les unités de plus grande taille. Les accords conclus avec des délégués syndicaux y sont donc très rares (moins de 3 % du total, contre près de 46 % à partir de dix salariés). L'essentiel des autres accords résulte de l'application directe d'un accord de branche étendu, selon les modalités prévues par l'article 3 de la loi de juin 1998 (tableau 2). Dans la plupart des cas, il s'agit des déclinaisons de l'accord CAPEB du 9 septembre 1998. Fait qui vient confirmer de nombreuses observations monographiques : malgré les efforts d'information entrepris par les divers acteurs publics ou professionnels, l'information précise sur la loi pénètre mal dans les TPE. Un accord de branche d'application directe, relayé par la structure patronale signataire, est un moyen efficace de pallier cette difficulté spécifique.

Tableau 2 - Les accords ayant donné lieu à un conventionnement dans les TPE

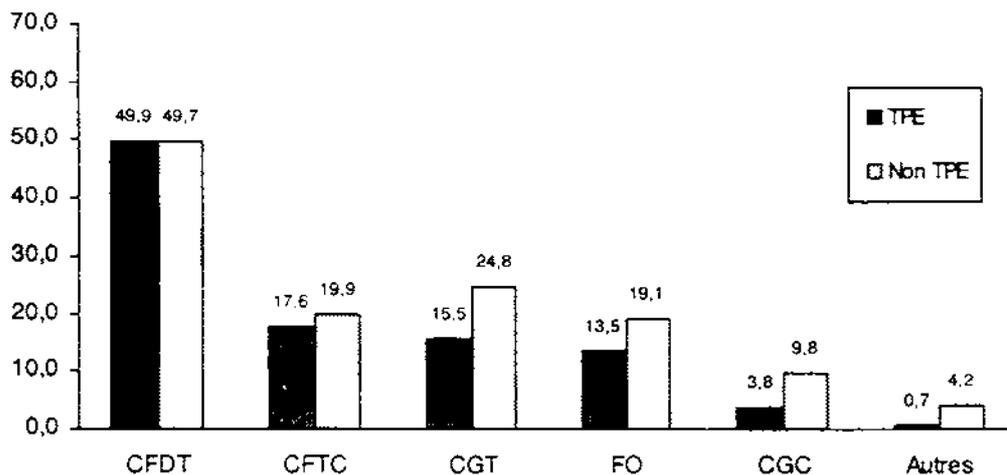
	en % d'accords		
	Très petites entreprises	Autres entreprises	Ensemble
Application directe d'un accord de branche	19,4	2,1	8,8
Salarié mandaté	72,0	49,5	58,3
Délégué syndical	2,6	45,6	28,9
Non renseigné	6,0	2,8	4,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

Comme pour l'ensemble des accords de RTT conclus avec un salarié mandaté, la CFDT signe dans les TPE la moitié des accords, suivie de la CFTC et de la CGT (graphique 8).

**Graphique 8 - la signature des accords d'entreprise ou d'établissement par syndicat**

en % des accords



**Champ :** accords d'entreprise ou d'établissement ayant donné lieu à un conventionnement

**Source :** MES-DARES, base des conventions " Aubry ", juin 1999

Les enquêtes de terrain disponibles sur les processus de négociation de la réduction du temps de travail dans les petites entreprises (cf. annexe n° 10 et document de référence n° 1) semblent démentir les doutes que l'on pouvait nourrir a priori sur la réalité et l'effectivité de la négociation dans des structures le plus souvent dépourvues de représentants du personnel et de délégués syndicaux. Il en ressort en effet que la négociation d'une réduction collective du temps de travail comporte trop d'enjeux essentiels pour l'entreprise et ses salariés (aménagement des rythmes de travail, réorganisations, développement des activités et des marchés, embauches...) pour qu'elle puisse sans dommage faire l'objet d'une conception et d'une mise en oeuvre unilatérales par l'employeur. Il y a donc toujours négociation, et pour une durée relativement longue, même si l'initiative de la RTT vient dans la plupart des cas du chef d'entreprise, dont les options et les engagements personnels prennent d'autant plus d'importance. Mais cette négociation est informelle, au moins à ses débuts : elle prend la forme de la présentation puis de la discussion d'un projet, de sa mise au point progressive par échange des points de vue, et passe par de fréquentes consultations du personnel que le faible effectif rend faciles. Lorsqu'il existe des délégués du personnel, ce sont eux qui sont impliqués. Quand il sont absents, comme c'est le cas le plus fréquent, le dialogue s'instaure souvent avec un ou quelques salariés que leurs fonctions, leur expérience ou leur implication personnelle désignent de fait comme des interlocuteurs légitimes. La mise au point des modalités de la RTT conduit ce faisant les acteurs de la TPE à formaliser des pratiques, des règles et des modes d'organisation qui étaient restés jusqu'alors implicites.

C'est pourquoi lorsque le consensus est arrivé à maturation, la nécessité de recourir au mandatement par une organisation syndicale représentative est souvent ressentie par ces mêmes acteurs comme une formalité dont ils ne perçoivent guère l'utilité, même s'ils conviennent a posteriori qu'elle a souvent permis d'améliorer le texte initial. Cela est d'autant plus vrai que pour les acteurs des TPE implantation syndicale rime souvent avec relations de défiance réciproque et conflit d'intérêt, alors qu'ils voient spontanément leurs relations sociales fondées sur la confiance inter-personnelle et l'intérêt partagé. Le choix de l'organisation mandante s'opère d'ailleurs souvent au vu de considérations pratiques plus que de positions nationales exprimées par les différentes organisations syndicales ou de leur

implication locale. L'instauration du mandatement a d'abord pour effet d'explicitier les enjeux sociaux qui, faute d'être clairement identifiés, ne faisaient pas auparavant l'objet d'un traitement séparé (cf. annexe n°10). La désignation à titre permanent d'un interlocuteur privilégié parmi les salariés peut, dans un premier temps, remettre en cause les équilibres qui existent de fait au sein du collectif de travail et permettent sa régulation informelle. Cependant, le mandaté se pense et est perçu comme le porte parole des salariés, non celui des syndicats, et cela conduit souvent à un renforcement des représentants élus quand ils existent.

Ainsi, la conclusion d'un accord de RTT n'est pas sans effets sur les relations professionnelles de TPE : elle conduit à expliciter d'importants enjeux qui restaient jusque là implicites, et inscrit le dialogue social dans le processus plus large de la négociation collective, le mandatement apportant sa caution légale et permettant aux acteurs de prendre conscience que l'espace pertinent de la discussion et de l'échange de contreparties ne se réduit pas forcément aux frontières de leur entreprise.

# Annexe n°12

## **L'opinion des salariés**

Annexe préparée par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

## L'opinion des salariés

*L'institut Louis Harris a réalisé en juin 1999 pour le ministère de l'emploi et de la solidarité une enquête par sondage auprès d'un échantillon représentatif de 526 salariés ayant connu une réduction de leur temps de travail à la suite d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre de la loi " Robien ". Le choix a été fait de retenir ce dispositif, et non celui de la loi de juin 1998, afin de pouvoir recueillir l'avis de salariés disposant d'une expérience longue de la mise en oeuvre de cette réduction. Les entretiens ont été réalisés en face à face, et ont porté tant sur les attentes préalables des salariés, que sur le processus d'élaboration des accords et sur leurs conséquences en matière de temps de travail et de temps libéré, de conditions et d'organisation du travail, de salaire et d'emploi. Les salariés ont été interrogés pour finir sur l'appréciation d'ensemble qu'ils portent, un an après, sur ces accords.*

*Avant la mise en place de la réduction du temps de travail dans leur entreprise, les salariés en avaient une perception positive, en dépit d'appréhensions pour les salaires et l'intensification du travail. L'initiative de la démarche de réduction du temps de travail est attribuée surtout à la direction, mais plus de huit salariés sur dix sont consultés, et près de la moitié ont participé à un vote ou un référendum. Les trois quarts des salariés sont satisfaits de l'organisation de leurs horaires, surtout lorsqu'ils disposent de journées ou de demi-journées complètes, et ce malgré une variabilité accrue. La réduction du temps de travail est effective pour huit salariés sur dix. En contrepartie, le travail tend à s'intensifier. Le manque à gagner sur les salaires est sensible, notamment pour les cadres et pour les salariés couverts par un accord défensif. Cependant, il est le plus souvent consenti : parmi les salariés qui ont vu leur rémunération réduite ou bloquée moins d'un sur cinq souhaite revenir à l'ancien système. Les salariés pensent très majoritairement que la réduction du temps de travail a eu un effet réel sur l'emploi, surtout dans le cas offensif. Quant au temps libre, 84 % des salariés estiment en avoir plus. Il n'y a pas dans ce domaine de révolution des modes de vie : les hommes se consacrent d'abord au bricolage et au jardinage, les femmes aux tâches domestiques. Au total, le bilan que dressent les salariés est largement positif, pour leur vie personnelle et l'entreprise, mais plus mitigé en ce qui concerne leurs conditions de travail.*

### **1. UNE MESURE ATTENDUE, EN DEPIT D'APPREHENSIONS POUR LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Avant qu'un accord de réduction du temps de travail (RTT) ne soit négocié et mis en place dans leur entreprise, les salariés interrogés disent qu'ils avaient plutôt une perception positive de la RTT, qu'il s'agisse des effets attendus sur leur vie personnelle ou de son efficacité pour lutter contre le chômage. Ils répondent très majoritairement en effet, et c'est particulièrement vrai de ceux qui ont connu un accord offensif, avoir pensé que cela leur permettrait d'avoir plus de temps pour eux (87 %), que cela serait un moyen de lutter contre le chômage en partageant le travail (81 %), et que de toute façon cela correspondait à une évolution nécessaire de la société (69 %). La grande majorité (83 %) des salariés concernés par un accord offensif (58 % de l'échantillon) n'était au demeurant pas inquiète pour l'emploi dans leur entreprise, au contraire évidemment de ceux pour qui l'accord a été défensif (77 % d'inquiets). Les salaires et les conditions de travail soulevaient en revanche plus d'appréhension. Les salariés soulignent ainsi en majorité (57 %) avoir été inquiets pour les

salaires dans leur entreprise et avoir redouté une intensification de leur travail (54 %). A cet égard, les plus inquiets étaient ceux qui ont connu un accord défensif, ainsi que les ouvriers et ceux disposant des revenus les plus faibles.

## **2. LA NEGOCIATION : INITIATIVE SURTOUT PATRONALE, MAIS CONSULTATION FREQUENTE**

La grande majorité des salariés (78 %) attribue l'initiative de la démarche de réduction du temps de travail à leur direction, sans différence significative entre accords offensifs défensifs, résultat qui rejoint celui d'autres enquêtes (cf. annexes n° 2 et 9). C'est encore plus fréquemment le cas pour ceux qui travaillent dans des entreprises de moins de 200 salariés (89 %) et ceux dont le revenu mensuel n'atteint pas 7 500 francs (87 %). Toutefois 28 % pensent que l'idée de réduire la durée du travail est venue en tout ou partie des syndicats, 10 % des élus du personnel et 3 % seulement des salariés eux-mêmes. Minoritaires, les cas d'initiative partagée, notamment avec les représentants syndicaux, ne seront donc pas rare.

Plus de huit salariés sur dix déclarent en outre avoir été préalablement consultés à propos de la RTT. La moitié l'ont été par la direction, 13 % par l'encadrement intermédiaire, 36 % par les syndicats et 27 % par les élus du personnel. Plus l'entreprise est de grande taille, plus une consultation par les syndicats est évoquée. A l'inverse, plus elle est petite, et plus une consultation par la direction est mentionnée (tableau 1).

Près de la moitié déclarent avoir participé à un vote ou référendum sur la RTT. Cette proportion est plus importante lorsque l'initiative de la démarche revient à la direction (46 %) qu'aux syndicats (42 %) et surtout qu'aux élus du personnel (32 %). Une telle consultation formalisée est en outre plus fréquemment évoquée par les salariés relevant d'entreprises de 50 à 200 salariés (tableau 1).

Elle influe très directement sur le sentiment d'avoir été écouté puisque 67 % de ceux qui considèrent que leur avis a été pris en compte déclarent avoir pu exprimer leur choix par référendum. A l'inverse, parmi ceux qui ne partagent pas ce sentiment, 27 % seulement ont participé à un vote ou à un référendum. Au total, la moitié des salariés (49 %) ont le sentiment que leur avis a été pris en considération. Ils sont plus nombreux à partager cette opinion dans les entreprises qui ont signé un accord offensif (57 %, contre 36 % dans le cas défensif).

Tableau 1 - La consultation des salariés selon la taille de l'entreprise

en %

	Moins de 50 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et plus	Ensemble
<b>Avez vous été consulté à propos de la réduction du temps de travail par ...</b>				
La direction	71	65	47	53
Les syndicats	19	20	43	36
Les élus du personnel	31	30	26	27
L'encadrement intermédiaire	11	11	14	13
Vous n'avez pas été consulté	10	15	20	18
Autre	1	2	2	2
Ne se prononce pas	0	0	1	1
<b>Y a-t-il eu un vote ou un référendum portant sur la RTT dans votre entreprise ?</b>				
Oui	53	62	36	43
Non	43	35	59	52
Ne se prononce pas	4	3	5	5

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

### 3. L'ORGANISATION DES HORAIRES : TROIS QUARTS DE SATISFAITS, MALGRE UNE VARIABILITE ACCRUE

Dans la pratique, les modalités de RTT les plus fréquemment expérimentées sont la réduction par journées ou demi-journées (43 %) et l'attribution de jours de repos supplémentaires (41 %). La RTT sous forme de journées ou demi-journées est plus répandue dans les services (55 %), parmi les employés (64 %) et dans les entreprises ayant négocié un accord offensif (48 %). Les jours de repos sont un peu plus fréquents au-dessus de 50 salariés et dans l'industrie. Un salarié sur cinq seulement se déclare concerné par une RTT quotidienne. Mais ces différentes modalités peuvent se combiner. De plus, 9 % des salariés déclarent bénéficier d'un compte-épargne temps.

Les salariés s'estiment dans l'ensemble satisfaits des modalités retenues par l'accord, seul un sur quatre déclarant qu'il aurait préféré une autre formule de RTT. C'est la réduction par journées ou demi-journées qui emporte la plus grande adhésion, les moins satisfaits étant ceux qui pratiquent une réduction de l'horaire quotidien ou ceux qui sont concernés par un compte épargne temps (tableau 2). Se confirme ainsi la préférence générale pour la concentration du temps libéré sur des plages suffisamment longues pour en avoir un usage utile. En outre les salariés qui ont le sentiment que leur avis personnel a été pris en compte se déclarent en outre plus souvent satisfaits (à 82 %, contre 67 % dans le cas contraire).

Tableau 2 - La préférence des salariés pour la formule de RTT, selon la réduction pratiquée

	en %				
	Réduction de la durée quotidienne	Réduction en journée, demi-journée	Jours de repos supplémentaires	Compte épargne temps	Ensemble
<b>Auriez vous préféré une autre formule de réduction de votre temps de travail ?</b>					
Oui	41	17	26	40	24
Non	58	82	74	60	74
Ne se prononce pas	1	1	1	0	2
Total	100	100	100	100	100

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Près des deux tiers (63 %) des salariés déclarent pouvoir choisir le moment où intervient la réduction de leur durée du travail - dont 25 % totalement et 38 % partiellement. L'initiative laissée aux salariés est plus fréquente lorsque la RTT s'effectue par journées ou demi-journées (73 %), dans les entreprises concernées par un accord offensif (69%), dans les services (75 %) et pour les cadres. Ces derniers ont plus d'autonomie dans ce domaine : 43% peuvent choisir totalement et 46% partiellement le moment où intervient la réduction de leur durée du travail. Mais ceci doit être relativisé dans la mesure où 55 % d'entre eux seulement déclarent avoir réduit leur durée du travail autant que le prévoyait l'accord, contre 80 % toutes catégories confondues.

A l'inverse, ceux à qui est imposé le moment où intervient la RTT sont davantage des ouvriers (55 %), ou des salariés concernés par un accord défensif (46 %) ou une RTT quotidienne (53 %).

Une majorité (56 %) déclare avoir la même durée hebdomadaire tout au long de l'année. Cette proportion est plus importante dans les services (65 %). Parmi ceux dont la durée varie au cours de l'année, un peu plus de la moitié (soit 24 % de l'ensemble de l'échantillon) étaient déjà soumis à ces variations avant l'accord. La mise en place de la RTT n'a donc introduit une fluctuation de la durée hebdomadaire que pour 17 % des salariés interrogés.

Lorsque l'horaire hebdomadaire était déjà sujet à variations, celles-ci restent identiques pour 60 % des salariés, tandis que 32 % les voient s'amplifier et 7 % se réduire. Au total, les accords signés dans le cadre de la loi " Robien " ont donc introduit ou amplifié la variation des horaires sur l'année pour 25 % des salariés.

Quant aux délais de prévenance en cas de variation d'horaire programmée, 29 % des salariés disent prendre connaissance plusieurs mois à l'avance de leur emploi du temps. Pour plus d'un tiers (36 %) le délai ne dépasse pas un mois, et pour 16 % il est inférieur à la semaine, soit au total un délai de prévenance moyen de l'ordre d'un mois et demi. Pour 28 % des personnes interrogées, l'horaire prévu est constant sur l'année.

Mais en cas de modification d'horaires imprévue, les délais sont plus courts pour près d'un salarié sur deux. 49 % sont ainsi prévenus une semaine ou moins à l'avance, 17 % ne l'étant

que la veille. Les ouvriers se disent plus que la moyenne prévenus moins d'une semaine à l'avance (24 % contre 15 %), voire la veille (21 % contre 17 %). Quant à eux les cadres sont plus nombreux que les autres à ne pas être avertis en cas de modification imprévue de leurs horaires (21 %).

Seul moins d'un salarié sur trois (31 %) déclare que ses horaires ne changent jamais.

Bien que la RTT amplifie ainsi la variabilité des horaires de travail, plus de huit salariés sur dix (84 %) se déclarent satisfaits de la répartition actuelle de leur temps de travail. Ceux qui ont moins réduit leur temps de travail que ne le prévoyait l'accord sont au contraire moins souvent satisfaits (70 %).

#### **4. LA RTT EST EFFECTIVE, MEME SI LA CHARGE DE TRAVAIL N'EST PAS TOUJOURS REDUITE EN PROPORTION**

Huit salariés sur dix estiment avoir réduit leur durée du travail autant que le prévoyait l'accord, 13 % l'avoir moins réduite et 5 % ne pas l'avoir réduite du tout. Les ouvriers sont les plus nombreux (87 %) à considérer que la réduction effective de leur durée du travail est conforme aux dispositions de l'accord, et à l'inverse les cadres le sont moins (55 %). La principale raison évoquée par ceux qui estiment n'avoir pas réduit leur durée du travail autant que prévu est la charge de travail trop importante (72 %). Viennent ensuite des embauches insuffisantes pour compenser la RTT dans leur unité (43 %), et une organisation du travail non modifiée en conséquence (41 %).

Il n'est donc pas surprenant que ceux qui estiment que la RTT s'est traduite par des changements importants (36 % des salariés) citent en tête l'intensification des rythmes de travail (44 %), avant la réorganisation de tout le service (21 %), la délégation des tâches (13 %), l'établissement d'un planning (12 %), ou la mise en place du travail en équipes (11 %).

17 % des salariés travaillent désormais plus tard le soir ou plus tôt le matin, et la proportion est plus forte chez les cadres (29 %) et les salariés embauchés peu de temps avant l'accord (27 % de ceux qui ont une ancienneté inférieure à 5 ans). Un salarié sur dix est amené à travailler plus souvent le samedi, particulièrement les ouvriers (15 %).

Amenés à se prononcer pour savoir si leur charge de travail avait été modifiée, 86 % des salariés déclarent spontanément qu'elle n'a pas diminué autant que leur temps de travail. Une des conséquences de la RTT serait donc, pour près de neuf salariés sur dix, de faire autant de choses en moins de temps. Les salariés les plus élevés dans la hiérarchie (cadres, diplômés du supérieur, salaires élevés) sont ici particulièrement concernés. Dans le même ordre d'idée, 37 % des salariés déclarent être amenés à effectuer le travail des autres depuis l'entrée en vigueur de la RTT, et un quart (26 %) estiment que la RTT ne leur permet plus de faire un travail aussi soigné.

Pour les trois quart des personnes interviewées (76 %), la nouvelle répartition du temps de travail n'a pas occasionné de difficultés particulières dans les relations avec les collègues, les supérieurs, les clients ou la famille. De même, les deux tiers (62 %) n'ont pas l'impression que les changements entraînés par la RTT soient importants. Seuls les cadres mettent en avant

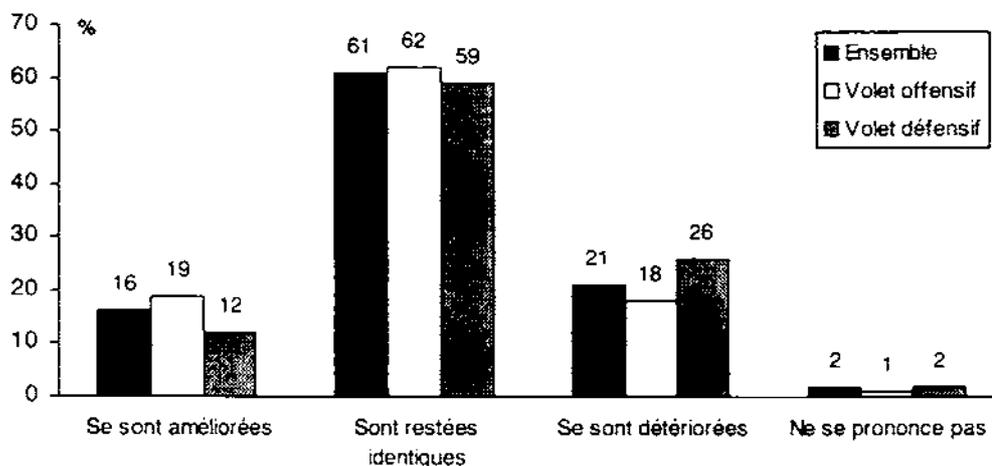
plus de difficultés relationnelles : 23 % d'entre eux ont désormais des difficultés avec leurs collègues (contre 10 % toutes catégories confondues), 14 % avec leurs clients (contre 6 %), et 11 % avec leurs supérieurs (contre 7 %).

Du côté des avantages professionnels de la RTT, 34 % des salariés déclarent qu'elle les a conduits à élargir leur domaine de compétences. Ce sont plutôt ceux qui ont le sentiment d'avoir connu des changements importants dans l'organisation de leur travail. Enfin, un tiers (34 %) d'entre eux également considèrent être devenus plus autonomes grâce à elle, et c'est plus vrai pour les ouvriers (42 %), que pour les professions intermédiaires (29%) et les cadres (18 %).

Invités à dresser un bilan global de leurs conditions de travail, six salariés sur dix estiment qu'elles sont restées identiques, deux sur dix qu'elles se sont détériorées, et cette proportion est plus importante lorsque l'accord est défensif. Seuls 16 % considèrent qu'elle se sont améliorées (graphique 1). Mais cette proportion est plus importante chez les cadres (23 %).

**Graphique 1 - Avez vous le sentiment que les conditions de travail ...**

en %



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Plus précisément, parmi les salariés déclarant que leurs conditions de travail se sont améliorées, près de la moitié (47 %) citent comme raison le fait d'avoir davantage de temps de repos et donc moins de fatigue. Viennent ensuite (plusieurs réponses possibles) une meilleure répartition des tâches (33 %), une amélioration de la qualité du travail (23 %), une meilleure productivité et plus d'efficacité (15 %), et moins de stress (*idem*).

En revanche, les salariés qui estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées évoquent comme première raison (plusieurs réponses possibles) l'intensification des rythmes de travail (pour 64 %), loin devant les autres : baisse de la qualité du travail (18 %), augmentation du stress, de la pression et de la fatigue (17 %), absence d'embauches voire baisse des effectifs (15 %), et constat d'une dégradation des rapports humains (13 %).

L'intensification du travail est donc ressentie, au cours du déroulement de l'enquête, dans des proportions très contrastées selon la manière dont la question est abordée : par 16 %<sup>1</sup> des salariés seulement lorsqu'il s'agit d'évoquer les changements intervenus en termes de

<sup>1</sup> 44 % de 36 %

détérioration des conditions de travail, mais par 69 % lorsqu'il s'agit simplement d'apprécier l'évolution de la charge de travail individuelle. On peut supposer que la disparition des temps morts n'est pas vécue comme une intensification du travail, ou du moins comme un accroissement de sa pénibilité, dès lors qu'elle est compensée par du temps libre. Il faut en tout cas traiter avec prudence ces chiffres qui traduisent des appréciations très subjectives, difficilement séparables de leur contexte.

## **5. LES SALAIRES : UN MANQUE A GAGNER SENSIBLE, MAIS LE PLUS SOUVENT CONSENTI**

Selon 43 % des salariés, la RTT s'est traduite par un gel des rémunérations, cette proportion étant plus importante parmi les cadres (54 %) et les employés (50 %) que parmi les ouvriers (37 %). D'autre part, un tiers de l'échantillon déclare que sa rémunération a baissé, plus particulièrement dans le cas d'un accord défensif (48 %), et 5 % seulement disent avoir connu une augmentation plus lente. Au total, 81 % des salariés ont vu leur rémunération affectée à un titre ou un autre par l'accord de RTT. Ils ne sont donc au total que 19 % à déclarer que la RTT n'a eu aucune conséquence sur leur rémunération, avec une proportion plus importante parmi les salariés relevant d'un accord offensif (24 %). Résultats tout à fait compatibles avec les données statistiques tirées des conventions Robien, sur lesquelles portent rappelons-le cette enquête, et qui prévoyaient une compensation partielle des salaires pour 44 % des salariés, et un gel pour 40 % d'entre eux.

Lorsque la RTT est directement à l'origine de la baisse de rémunération, cela est dû pour un quart des salariés concernés à la diminution ou la suppression des heures supplémentaires, plus particulièrement pour les ouvriers (36 %).

Au total 78 % des salariés pour lesquels la RTT a eu des répercussions salariales déclarent pourtant vouloir rester dans le système actuel de RTT. Cette proportion est plus importante parmi ceux bénéficiant d'une RTT sous forme de journées ou de demi-journées et ceux qui ont le sentiment d'avoir plus de temps libre. Ils ne sont que 16 % à déclarer préférer revenir à l'ancien système, mais la proportion devient plus forte parmi les ouvriers et les salariés qui gagnent moins de 7500 F par mois (tableau 3).

**Tableau 3 - Préférence des salariés dont la rémunération a été affectée par la RTT,  
selon le niveau de revenu**

	<i>en %</i>					
	7500 francs et moins	7501 à 10 000 francs	10 à 15 000 francs	15 à 20 000 francs	Plus de 20 000 francs	Ensemble
<b>Aujourd'hui, tout compte fait, préféreriez vous ...</b>						
Rester dans le système actuel de la réduction du temps de travail	64	75	82	90	78	78
Revenir à l'ancien système avec l'ancienne durée et l'ancienne rémunération	26	19	13	6	16	16
Ne se prononce pas	9	5	5	3	6	6
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100

*NB : question posée uniquement aux salariés qui ont eu une baisse, un gel ou une modération de leur rémunération (81 % du total).*

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Les éventuelles réductions de dépenses que peut occasionner la réduction du temps de travail (sur les frais de transports, de garde d'enfants, les courses) ne semblent pas constituer l'un de ses atouts majeurs aux yeux des salariés interrogés. En effet, seul un cinquième (21 %) d'entre eux déclarent avoir réalisé de telles économies.

## **6. L'EMPLOI : UN EFFET REEL, PLUS SENSIBLE DANS LE CAS OFFENSIF**

Dans les entreprises qui ont signé un accord offensif, 62 % des salariés estiment que les embauches réalisées ont permis de compenser la réduction du temps de travail, particulièrement dans les petites entreprises (79 % en dessous de 50 salariés) et du point de vue des ouvriers (72 %).

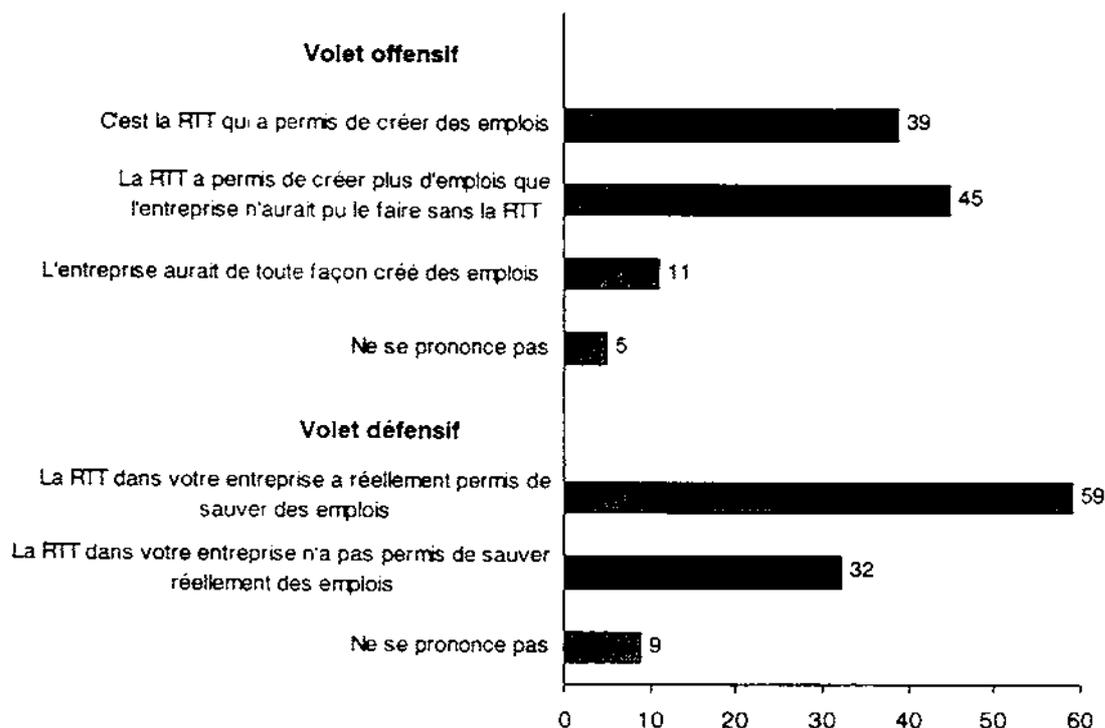
Près de deux salariés sur cinq estiment que les créations d'emplois sont entièrement dues à la RTT, tandis que près de la moitié pensent que la RTT a permis des embauches supplémentaires par rapport à la tendance spontanée. Au total, 84 % des salariés concernés par un accord offensif pensent qu'elle a joué comme un levier efficace pour la création d'emploi tandis que 11 % seulement considèrent qu'il s'agit d'un pur effet d'aubaine (graphique 2). Les salariés qui pensent que les nouveaux emplois auraient été créés de toute façon sont plutôt ceux qui n'ont pas réduit leur temps de travail autant que le prévoyait l'accord.

Selon 47 % des personnes interrogées, la plupart des personnes embauchées travaillaient déjà dans l'entreprise avec un autre statut (contrat à durée déterminée, vacation, intérim, contrat de qualification), ce qui semble confirmer que la réduction du temps de travail joue, au moins dans un premier temps, dans le sens de la résorption de l'emploi précaire. Pour 46 % elles étaient précédemment au chômage.

Les salariés concernés par des accord défensifs sont un peu plus sceptiques, seuls six sur dix estiment que la réduction du temps de travail a permis de sauver réellement des emplois (graphique 2). Cette opinion est plus répandue parmi les cadres (81 %) et les professions intermédiaires (78 %) que les ouvriers (52 %) et les employés (51 %).

Graphique 2 - Les opinions des salariés sur l'emploi

en %



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

## 7. DU TEMPS VRAIMENT LIBERE, MAIS SANS REVOLUTION DES MODES DE VIE

Premier constat, la RTT donne à plus de huit salariés sur dix (84 %) le sentiment de disposer de plus de temps libre (tout à fait pour 49 % et plutôt pour 35 %). Cela est même le cas de 90 % des employés, mais seulement de 76 % des cadres. L'effectivité de la baisse du temps de travail semble donc attestée aussi bien lorsqu'on l'aborde sous l'angle de la charge de travail (cf. supra point 4) que du point de vue du temps libéré pour les activités extra-professionnelles.

Quant à l'occupation de ce temps libéré, elle se différencie très fortement selon le sexe : la RTT ne semble pas remettre en cause la division traditionnelle des rôles. Mais des données complémentaires seraient nécessaires pour approfondir ce constat. En particulier, vu le peu de temps imparti au déroulement de l'enquête, il n'a pas été possible de demander quelles activités étaient nouvelles parmi celles qui étaient citées.

Ainsi, les hommes sont 63 % à déclarer consacrer prioritairement leur temps libéré au bricolage et au jardinage, ce qui n'est le cas que de 35 % des femmes. A l'inverse, une femme sur deux affecte ce temps libre aux tâches domestiques, plaçant cette activité en tête de ses occupations non professionnelles, ce qui n'est le cas que d'un homme sur cinq. De la même

manière, les femmes mettent en seconde position (48 %) les courses qui ne sont mentionnées qu'en cinquième position (31 %) par les hommes.

Seul terrain d'égalité, du moins dans les déclarations, les enfants. S'en occuper arrive en troisième position chez les hommes comme chez les femmes, avec un pourcentage de citations identique. Se reposer apparaît également faire consensus, cette utilisation du temps arrivant en tête chez les femmes (au même niveau que les tâches domestiques) et en second chez les hommes (tableau 4).

Tableau 4 : L'utilisation du temps libéré, selon le sexe

	<i>en %</i>		
	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Quelle utilisation faites-vous du temps libéré par la réduction du temps de travail ? Vous en profitez pour ...</b>			
Bricoler, jardiner	63	35	51
Vous reposer	43	50	46
Vous occuper de vos enfants	41	41	41
Passer du temps avec votre entourage	39	40	40
Faire vos courses	31	48	38
Effectuer des tâches domestiques	21	50	34
Vous occuper de vous	25	41	32
Vous divertir	27	28	28
Effectuer vos démarches administratives	22	31	26
Pratiquer une activité sportive	28	15	23
Vous occuper de votre santé	11	22	16
Vous investir dans une association	11	5	8
Réaliser des voyages	6	8	7
Pratiquer une activité culturelle, artistique	7	5	6
Avoir une activité rémunérée	3	3	2
Suivre une formation, des cours	1	2	1
Vous n'avez pas plus de temps libre	5	2	4
Autres	1	1	1
Ne se prononce pas	1	0	1

*NB: Le total des pourcentages est supérieur à 100, les personnes ayant pu citer plusieurs réponses.*

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

## **8. BILAN D'ENSEMBLE LARGEMENT POSITIF POUR LA VIE PERSONNELLE ET L'ENTREPRISE, MITIGÉ POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Au bout du compte, les salariés étaient amenés à dresser le bilan de la réduction du temps de travail pour l'entreprise, ainsi que pour leur vie professionnelle et personnelle. Il leur paraît largement positif pour la vie personnelle (83 % des salariés), et pour l'entreprise (80 %), mais plus mitigé en ce qui concerne leur vie professionnelle (58 %).

Plus précisément, la RTT s'est avérée un bon moyen de lutter contre le chômage pour 75 % des salariés, et seuls 20 % trouvent qu'elle est une mauvaise chose pour l'emploi. Quant à la vie personnelle, 90 % des salariés estiment jouir de plus de temps libre, cette proportion étant plus importante pour les employés (95 %). Par contre le bilan est plus mitigé pour la sphère professionnelle : 42 % des salariés considèrent la RTT comme une mauvaise chose pour les salaires - et cette proportion est plus importante parmi les ouvriers (52 %) - et 40 % pour les rythmes de travail - sans écart marqué entre catégories -. On a là un nouvel indicateur d'intensification du travail, qui en fournit une mesure en quelque sorte médiane par rapport aux questions précédemment analysées (cf. supra point 4) et vient renforcer le sentiment d'un bilan mitigé en termes de conditions et d'intensité du travail.

Toutefois, l'expérience de la RTT a au total modifié dans un sens plus favorable l'opinion déjà très positive que les salariés en avaient a priori. Plus de la moitié (57 %) étaient inquiets pour leurs salaires (cf. supra point 1), cette proportion a baissé de 15 points. Quatre sur dix se montraient inquiets pour l'emploi, ils ne sont plus qu'un sur cinq à penser que la RTT a des répercussions négatives dans ce domaine. Après sa mise en oeuvre plus qu'avant, la RTT est perçue comme une évolution nécessaire de la société par ceux qui en ont fait l'expérience (73 % contre 69 % avant l'accord de RTT). Enfin 87 % des salariés l'envisageaient déjà comme un moyen d'avoir plus de temps pour soi ; après l'avoir expérimentée ils sont un peu plus nombreux à le penser (90 %).

En revanche, la majorité redoutait l'intensification des rythmes de travail et ils sont encore quatre sur dix à considérer que la RTT est sur ce plan une mauvaise chose après en avoir eu une expérience d'un an.

## PRESENTATION DE L'ENQUETE

L'enquête a été réalisée par l'institut Louis Harris en juin et juillet 1999 auprès de 526 salariés ayant connu une réduction du temps de travail dans le cadre d'une convention " Robien " (loi du 11 juin 1996).

Elle n'a porté que sur les conventions signées avant avril 1998. L'ensemble des salariés avaient donc un recul minimum d'un an par rapport à la mise en place de la réduction du temps de travail, ce qui a notamment permis à ceux qui travaillent selon des horaires modulés sur l'année de connaître l'ensemble des périodes hautes et basses de durée du travail.

L'objectif étant de connaître l'opinion des salariés quant à l'ensemble du processus de RTT, seuls les salariés déjà dans l'entreprise au moment de la signature de la convention ont été interrogés. Ceux qui ont été embauchés ultérieurement, notamment pour honorer les engagements d'emploi de la convention, sont donc exclus, n'ayant pas connu la situation antérieure à l'accord.

314 entreprises ont été tirées au sort dans le fichier administratif des conventions, de façon à être représentatives de l'ensemble des signataires selon les critères de la taille, du secteur d'activité (services, industrie, construction, agriculture) et du caractère de l'accord (offensif / défensif). Les salariés ont ensuite été tirés au sort dans les entreprises acceptant de participer à l'enquête en donnant l'accès à leur registre de personnel, dans la limite de quotas portant sur ces trois critères plus la catégorie socio-professionnelle (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre), et sous la condition d'avoir été présents dans l'entreprise avant la mise en place de la RTT. Ils ont été interrogés en face à face à l'extérieur de l'entreprise. Les résultats ont ensuite été redressés en fonction de la structure connue de l'ensemble des salariés concernés par les conventions signées avant avril 1998, selon les quatre critères précédents (taille, secteur, caractère de l'accord et catégorie socio-professionnelle).

## Annexe n° 13

### **L'aide incitative en 1998-99**

Annexe préparée par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 1999

## L'aide incitative en 1998-99

*Pour les conventions signées avant juin 1999, l'allègement initial le plus fréquent est de 10 000 Francs par salarié la première année, qui correspond à une réduction du temps de travail de 10 % assortie d'une aide majorée en contrepartie d'engagements particuliers pris en matière d'emploi. En effet, près de neuf conventions offensives sur dix bénéficient d'une majoration, surtout parce qu'elles s'engagent à réaliser toutes leurs embauches en contrats à durée indéterminée ou parce qu'elles prennent des engagements supérieurs à l'obligation légale en terme de créations d'emplois. Pour leur part, les deux tiers des conventions défensives bénéficient d'une majoration, soit aussi du fait d'un engagement important en terme de maintien d'emploi, soit parce qu'elles sont des entreprises de main d'oeuvre.*

*Le coût des aides accordées aux entreprises conventionnées sur la base des accords signés avant le 30 juin 1999 devrait être au total un peu supérieur à 10 milliards de francs.*

### 1. L'ALLEGEMENT INITIAL

La loi du 13 juin 1998 institue un système d'aide incitative en faveur des entreprises qui négocient une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi. L'entreprise qui réduit d'au moins 10 % la durée de travail de tout ou partie de ses salariés avant le passage de la durée légale à 35 heures bénéficie pendant cinq ans d'un allègement des cotisations sociales patronales correspondantes, qui est de 9 000 francs par salarié la première année, puis diminue de 1 000 francs par an : 8 000 francs la deuxième année, 7 000 la troisième, etc. Les accords signés après le 30 juin 1999 bénéficient d'un allègement moindre : 7 000 francs la première année, 6 000 francs la deuxième puis 5 000 francs les trois années suivantes. Dans certains cas l'allègement est majoré : si la réduction atteint ou dépasse 15 %, si les embauches concernent des publics prioritaires (jeunes, handicapés, chômeurs de longue durée, ...) ou s'il s'agit d'une entreprise de main d'oeuvre (tableaux 1a et 1b).

**Tableau 1a : L'aide de base pour une réduction du temps de travail d'au moins 10 %**

*par an et par salarié*

<i>Date d'entrée dans le dispositif</i>	<b>1ère année</b>	<b>2è année</b>	<b>3è année</b>	<b>4è année</b>	<b>5è année</b>
<b>jusqu'au 30 juin 1999</b> (toutes entreprises)	9 000 F	8 000 F	7 000 F	6 000 F	5 000 F
<b>2ème semestre 1999</b> (toutes entreprises)	7 000 F	6 000 F	5 000 F	5 000 F	5 000 F
<b>en 2000</b> (entreprises de moins de 20 salariés)	7 000 F	6 000 F	5 000 F	5 000 F	5 000 F
<b>en 2001</b> (entreprises de moins de 20 salariés)	6 000 F	5 000 F	5 000 F	5 000 F	5 000 F

Source : MES

**Tableau 1b : Les majorations***par an et par salarié*

	1ère année	2è année	3è année	4è année	5è année
<b>RTT - 15 % effectifs + 9 %</b>	+ 4 000 F	+ 4 000 F	+ 4 000 F	+ 4 000 F	+ 4 000 F
<b>Engagements spécifiques</b>	+ 1 000 F	+ 1 000 F	+ 1 000 F	+ 1 000 F	+ 1 000 F
<b>Entreprises de main-d'oeuvre (*) 1998</b>	+ 4 000 F	+ 2 000 F	+ 1 000 F	-	-
<b>idem 1er semestre 1999</b>	+ 3 000 F	+ 2 000 F	+ 1 000 F	-	-
<b>idem 2 e semestre 1999</b>	+ 2 000 F	+ 1 000 F	-	-	-

(\*) plus de 70 % de salariés en deçà de 1,5 SMIC et plus de 60 % d'ouvriers

Source : MES

**1.1. L'allègement initial est le plus souvent de 10 000 F par salarié**

Les fiches statistiques de suivi des conventions signées dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 permettent de calculer l'allègement de cotisations sociales accordé à l'entreprise, en fonction du nombre de salariés concernés, des différentes dates (signature de l'accord, de la convention, mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) et des éventuelles majorations. Bien entendu, ces résultats sont uniquement statistiques : ils n'ont pas vocation à être exacts pour chaque convention particulière. En première approche, c'est l'allègement initial accordé qui a été estimé. Il est défini comme l'allègement accordé à l'entreprise signataire pendant un an, sans tenir compte de la date de début de l'exonération effective, ni de la dégressivité du barème les quatre années suivantes.

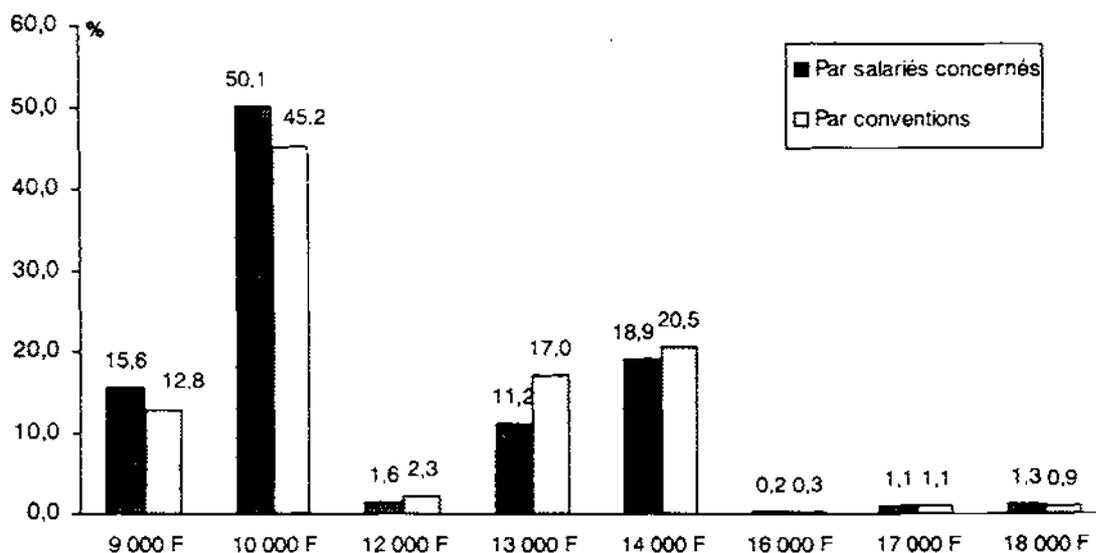
L'allègement initial total moyen par convention est de 742 800 francs. Quatre conventions dépassent les 20 millions de francs, 24 les dix millions. A l'opposé, une convention ouvre droit à un allègement de 7 200 francs seulement. L'allègement médian est de 171 000 francs. L'allègement le plus fréquent est de 30 000 francs.

Par salarié<sup>1</sup>, l'allègement initial moyen pour une convention est de 11 400 francs. L'allègement maximum de 18 000 francs est accordé pour 21 conventions. L'allègement minimum jusqu'au 30 juin (9 000 francs) concerne 12,8 % d'entre elles (graphique 1). L'aide initiale moyenne par salarié concerné (sans tenir compte des embauches à réaliser) est de 11 200 francs. Dans les deux cas, l'allègement le plus fréquent et l'allègement médian sont tous les deux de 10 000 francs pour un salarié. Il correspond à une réduction de 10 % du temps de travail assortie d'une aide majorée en contrepartie d'engagements particuliers en termes d'emploi.

<sup>1</sup> en équivalent temps plein. Les salariés qui n'ont pas de contrat à durée indéterminée et ceux à temps partiel sont comptés au prorata de leur temps de travail.

**Graphique 1 : Le montant de l'allégement initial de cotisations sociales par salarié**

en %



*Lecture : 15,6 % des salariés sont couverts par une exonération initiale de 9 000 francs et 12,8 % des conventions bénéficient d'une exonération initiale de 9 000 francs par salarié.*

Source : MES-DARES. base des conventions « Aubry », juin 1999

### 1.2. Plus de huit conventions sur dix bénéficient d'une majoration

L'aide majorée n'est pas l'exception, bien au contraire : près de neuf conventions offensives sur dix et les deux tiers des conventions défensives bénéficient en effet d'une majoration de l'allégement des cotisations sociales.

Pour le volet offensif, c'est surtout parce que les entreprises s'engagent à réaliser toutes leurs embauches en contrat à durée indéterminée. Des engagements d'emplois supérieurs à l'obligation légale (6 % de l'effectif concerné en cas de réduction du temps de travail de 10 %) sont pris par quatre conventions sur dix. Cette proportion est à peu près identique dans les conventions ayant signé un accord défensif (tableau 2).

Les entreprises de main d'oeuvre (définies comme celles qui emploient plus de 60 % d'ouvriers (au sens des conventions collectives) et au moins 70 % de salariés rémunérés au maximum 1,5 fois le SMIC) représentent un tiers des bénéficiaires de l'allégement. Elles sont un peu plus nombreuses parmi les entreprises engagées dans une procédure de licenciements économiques (44 %) que parmi les autres (35 %).

Tableau 2 : Les majorations de l'allégement par volet de la loi

en %

En conventions	Volet offensif	Volet défensif	Ensemble
Pas de majoration de l'allégement	12,1	33,1	13,5
Majoration de l'allégement	87,9	66,9	86,5
Toutes les embauches sont en contrats à durée indéterminée	65,7	so	so
Engagement d'emploi supérieur à l'obligation légale	40,2	42,9	40,3
Embauche de jeunes (moins de 26 ans)	7,6	so	so
Embauche de personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de chômeurs de longue durée	4,9	so	so
Embauche de personnes handicapées	3,0	so	so
Entreprise de main d'oeuvre	35,3	44,2	35,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

so : sans objet

**NB** : Plusieurs modalités de majoration peuvent être déclarées simultanément, ce qui explique que le total des différentes modalités soit supérieur au total des conventions déclarant une majoration.

**Source** : MES-DARES, base des conventions « Aubry », juin 1999

## 2. LE COUT GLOBAL PREVU

Le coût global des aides accordées aux entreprises conventionnées sur la base des accords signés avant le 30 juin 1999 devrait être un peu supérieur à 10 milliards de francs. Le projet de seconde loi sur la réduction de la durée du travail, qui sera discuté au Parlement à partir d'octobre, prévoit d'octroyer des allègements supplémentaires de cotisations sociales à l'ensemble des entreprises dont la durée du travail va passer à 35 heures. Ceux-ci, plus favorables aux salaires les plus proches du SMIC, seraient en particulier accordés aux entreprises ayant signé des accords qui ne remplissent pas les conditions de la loi du 13 juin 1998 du point de vue des engagements sur l'emploi ou de l'amplitude de la réduction du temps de travail.

## Annexe n° 14

# **Les actions d'information et d'accompagnement des acteurs de la RTT**

Annexe préparée par la DGEFP - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 99

# **Les actions d'information et d'accompagnement des acteurs de la RTT**

## **1. LES ACTIONS NATIONALES**

### **1.1. Avant la promulgation de la loi**

En amont de la discussion et de l'adoption de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, des réunions nationales et locales organisées par le Ministère et son Cabinet pour informer et débattre du projet de loi après la conférence nationale du 10 octobre 1997 ont été menées avec les partenaires sociaux, les employeurs et les services déconcentrés du ministère durant le dernier trimestre 1997.

Au moment de la présentation du projet de loi en Conseil des Ministres le 10 décembre 1997, un dossier élaboré par le service de presse du Cabinet en liaison avec les services compétents de la DGEFP et de la DRT a été établi. Constitué notamment d'une brochure pédagogique et accompagnée d'une lettre conjointe de la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité et du Ministre de l'Economie et des Finances et de l'Industrie, ce dossier édité à près de 600 000 exemplaires a été diffusé aux entreprises de plus de 20 salariés en décembre 1997 et janvier 1998.

En 1998, deux réunions nationales de travail sur le thème de la réduction du temps de travail ont été organisées en janvier et février par le ministère, à l'attention des directeurs départementaux et régionaux du travail et des ARACT d'une part et à l'attention des agences et sociétés de conseil d'autre part.

### **1.2. La campagne nationale d'information**

Le lancement, dès la fin 1997, d'une campagne nationale d'information sur la réduction du temps de travail a permis sa mise en œuvre dès le lendemain de la promulgation de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires d'application à la fin juin 1998.

La campagne nationale d'information mise en œuvre par l'agence de communication Stratéus de la fin juin 98 à la fin février 99 s'est déroulée en trois phases successives. La première phase (fin juin début juillet 98) avait pour objectif de convaincre l'opinion publique de la possibilité juridique du lancement effectif des négociations au sein des entreprises en mettant à disposition des acteurs de la négociation et des services de l'Etat les " outils " d'explication de la loi du 13 juin.

Cette phase s'est traduite à la fois par une série d'insertions dans la presse quotidienne régionale et nationale valorisant le message général de la campagne : " 35 heures, du temps pour soi, une chance pour l'emploi " et par la production et la diffusion d'une brochure " 35

heures, mode d'emploi " éditée à 700 000 exemplaires.

Cette brochure, diffusée en interne au sein des services du ministère, aux préfetures, à l'ANPE, à l'ANACT (et dans les ARACT) et dans les autres services de l'Etat (DRISS ; DDE...) a été adressée à la fin août 98 aux organisations syndicales, aux représentants du personnel et aux employeurs de vingt salariés et plus.

Durant l'été étaient mis en place un renforcement du service de renseignements téléphoniques par mise à disposition d'une ligne dédiée (08 03 35 2000), une extension du service télématique 36-15 Emploi et l'ouverture d'un sous-domaine du Site Internet du ministère consacré aux 35 heures avec accès direct ([www.35h.travail.gouv.fr](http://www.35h.travail.gouv.fr)) et ouverture d'un forum (questions / réponses).

La seconde phase de la campagne (fin août début septembre 98), prenant appui sur les premiers accords conclu par les entreprises, avait pour objectif d'inciter les acteurs de la négociation à " passer à l'acte ".

Cette phase a consisté à déployer dans l'ensemble des villes de plus de 60 000 habitants des affiches (4 différentes) mettant en scène des acteurs (chefs d'entreprises et salariés) d'entreprises ayant conclu un accord de RTT et à diffuser sur les principales stations de radio des messages présentant des cas réels de réduction du temps de travail.

Ces supports médiatiques renvoyaient systématiquement sur les dispositifs de renseignement (téléphone ; 36.15 et Internet).

A partir de la rentrée de septembre, était assurée la diffusion d'une dépêche hebdomadaire destinée à 10 000 relais, informant de l'avancement de la loi.

Parallèlement à cette phase nationale de la Campagne, l'ensemble des services déconcentrés a décliné les actions d'informations nationales à partir des supports techniques mis à disposition (visuels ; charte graphique : textes adaptés au plan local avec personnalisation).

Par ailleurs, les services régionaux avec le réseau des chargés de communication auprès des Directeurs Régionaux du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ont organisé des rencontres et réunions locales notamment avec les employeurs, participé à des salons professionnels ou aux salons de comités d'entreprises de l'automne 1998.

La troisième phase de la campagne d'information de la fin 98 et du début 99 a consisté à valoriser les premiers résultats et les premiers exemples concrets de la mise en œuvre de la loi du 13 juin et à permettre l'appropriation globale de la démarche par les acteurs.

Ceci s'est traduit notamment par une diffusion en 500 000 exemplaires d'une brochure présentant des exemples d'accords (" 35 heures en pratique ") par la production et par la déclinaison en région des supports d'information (édition de lettres régionales sur les 35 heures comme en Alsace ou en Bretagne) et par la production et déclinaison d'un document tiré à plus de 20 000 exemplaires et plus particulièrement destiné aux entreprises de moins de 20 salariés (document 35 heures spécial petites entreprises).

Une actualisation permanente des données consultables sur Internet fut assurée ainsi qu'une augmentation sensible des appels au service de renseignement téléphonique dédié aux 35 heures.

Durant la fin 98 et le début 99, le ministère a organisé en partenariat avec sept stations locales de Radio-France des journées spéciales sur la RTT et diffusé un CD de questions-réponses sur la loi à plus de 700 stations radiophoniques.

Renforcée par un transfert d'un million de francs du Service d'Information du Gouvernement en août 98, la campagne nationale d'information consacrée aux 35 heures a occasionné une dépense totale de 29.8 MF, dont 16,5 MF d'achats d'espace (Presse ; Radio et Affichage) durant la période fin juin 98 – fin février 99.

### 1.3. Les actions complémentaires menées par le ministère

Sur le plan éditorial, outre les documents précités mis en place dans ce cadre de la campagne proprement dite, le ministère a assuré l'édition de l'ensemble des textes de référence regroupés dans un numéro spécial du Bulletin Officiel, et l'édition d'un guide de sa collection Transparences à la Documentation Française, consacré à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Au début de 1999, dans la collection " le Point sur " le ministère publia aux éditions des Journaux Officiels, l'ensemble des textes applicables replacé dans le contexte général du Code du Travail.

En avril 1999, le ministère a édité et diffusé à 30 000 exemplaires un document intitulé " 35 heures Forum " présentant des points de vue d'experts de la RTT afin de contribuer au débat autour de cette politique.

A la fin du premier semestre, le ministère a élaboré et diffusé en 500 000 exemplaires un premier bilan de la loi de juin 98.

A l'issue de la campagne menée dans le cadre du marché passé avec l'agence de communication, l'administration (DAGEMO) a assuré la maintenance et le développement des principaux supports d'information, en particulier la diffusion hebdomadaire de la Dépêche 35 heures, la co-maintenance du site Internet et du forum dédié ainsi que de la plate-forme téléphonique " Info emploi 35 heures ". Les résultats de la fréquentation sont les suivants :

<b>Site 35 heures :</b>		
1998 :	1 094 700	pages vues
	67 500	visites
1 <sup>er</sup> semestre 99 :	1 944 600	pages vues
info emploi 35 heures	115 100	visites
1998 :	16 300	appels reçus
1 <sup>er</sup> semestre 99	26 700	appels reçus.

## **1.4. Evaluation de la campagne**

En termes d'évaluation, grâce à des études conduites par le SIG en liaison avec le ministère, notamment en ce qui concerne les phases " média " (Insertions presse de juillet 98 puis Affichages et Radio de septembre 98), l'on peut apprécier l'impact de cette campagne nationale.

### ***1.4.1. Un impact en progression***

La deuxième vague de la campagne d'information sur les 35 heures (septembre 1998) obtient un impact très supérieur à celui des annonces parues dans la presse quotidienne au début de l'été 1998 : 35 % contre 23 %.

Comme en juin, la campagne est à la fois mieux mémorisée (score de mémorisation : 50 %) et plus souvent reconnue (score global de reconnaissance : 58 %) par les chefs d'entreprise que les salariés (mémorisation : 33 %) ; score de reconnaissance : 37 %). Par rapport à la première vague les gains en matière de perception de la campagne sont un peu plus nets chez les premiers (+ 17 points de reconnaissance globale) que chez les seconds (+ 15). Ces résultats sont dus pour partie à des effets de capitalisation de la notoriété et de l'appropriation du thème de la RTT.

### ***1.4.2. Les indicateurs de satisfaction privilégient le contenu du message***

La campagne bénéficie dans l'ensemble de la population d'un agrément global de 69 %, ce score atteignant 72 % pour les affiches et 76 % pour les spots radio taux supérieurs aux scores moyens des campagnes d'intérêt général (60 % et 72 %).

Si les indicateurs portant sur la forme sont un peu décevants, les salariés jugent la campagne compréhensible (84 %), utile (80 %) et informative (71 %) même si dans le même temps 37 % la jugent confuse. Ils en apprécient le ton (" juste " : 68 %) et la trouvent plutôt convaincante (57 %), dans des proportions qui correspondent sur chacun de ces points aux scores moyens des campagnes d'intérêt général.

Les employeurs quant à eux sont 74 % à juger la campagne compréhensible (standard : 85 %), 64 % utile (standard : 85 %) et 59 % informative (standard : 70 %). Ces jugements relativement réservés s'expliquent d'abord par l'attitude des patrons à l'égard de la mesure annoncée, qui alimente pour moitié les raisons pour lesquelles la campagne leur déplaît.

Les patrons sont également moins satisfaits que les salariés de la forme des messages : le ton est jugé " juste " par 55 % d'entre eux (standard : 70 %), 39 % qualifient la campagne d'originale (standard : 68 %) et 38 % la trouve confuse.

Néanmoins, quels que soient le média (affichage ou radio) et la population, la forme des messages semble en réalité assez peu intervenir dans la détermination des jugements. Les différences d'appréciation portées par les salariés et les employeurs, ou les modulations

d'impact entre les deux médias, semblent en effet essentiellement lié aux attitudes à l'égard de la RTT elle-même, ou aux bénéfices supposés en terme d'emploi ou de temps pour soi.

### *1.4.3. Une évolution positive des attitudes à l'égard de la RTT*

Cette deuxième vague a fait progresser les effets de sensibilisation du public. En effet, le nombre de salariés que la campagne amène à réfléchir sur l'organisation de leur travail passe de 49 % en juin à 61 %. La progression est elle aussi sensible (de 48 % à 59 %) en ce qui concerne leur vie professionnelle.

Le volume des discussions générées par la campagne ne change pas. Elles concernent 40 % des salariés mis en contact avec les messages –un résultat honorable–, mais seulement 25 % des entrepreneurs. C'est plutôt la nature de ces discussions qui semble évoluer puisqu'elles paraissent se produire un peu plus qu'en juin au sein de l'entreprise, avec les collègues (75 %, + 2 points) et, en progrès assez net, avec les représentants du personnel ou les syndicats (20 %, + 13 points) ou les employeurs (7 %, + 4 points).

Autre effet possible de la campagne, l'image des 35 heures s'améliore. La prise de conscience par les salariés des bénéfices en termes de conditions de travail (47 %, + 8 points), d'emploi (58 %, + 6 points) et de temps pour soi et sa famille (86 %, + 2 points) progresse. Les craintes d'une contrepartie sur les salaires baissent mais restent cependant majoritairement partagées (58 % des salariés, -6 points). Les menaces sur la compétitivité des entreprises semblent-elles aussi moins présentes : 28 % l'évoquent (-13 points).

Chez les chefs d'entreprises, les effets possibles de la campagne sont sensiblement plus atténués, même si leur attitude à l'égard des 35 heures semble évoluer de manière plutôt favorable. Ils s'accordent avec les salariés pour reconnaître (à 84 %) la possibilité grâce à la RTT d'avoir plus de temps pour soi et sa famille. Moins majoritaires quant aux conséquences en matière d'emploi (32 % pronostiquent des créations d'emplois) ou d'amélioration des conditions de travail (39 % y pensent), leurs opinions s'améliorent cependant de 5 points sur le premier thème et de 1 point sur le second par rapport à juin dernier. Ils semblent aussi un peu moins certains de l'obligation de contreparties salariales qu'au début de l'été (65 %, -6 points).

En outre, leur pessimisme quant aux risques de moindre compétitivité pour les entreprises s'atténue (60 %, -6 points), surtout lorsqu'il s'agit de leur propre entreprise (42 % craignent une fragilisation face à la concurrence extérieure, 42 % ne la craignent pas).

Enfin, une opinion paraît largement partagée : celle que la RTT entraînera plus de flexibilité : chefs d'entreprises (à 77 %) et salariés (71 %) s'accordent pratiquement sur ce point.

La mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation à la RTT du 13 juin 1998 a mobilisé les services déconcentrés du ministère, qui ont joué auprès des entreprises, des organisations syndicales et professionnelles et des salariés un rôle important d'information, de conseil, d'appui technique et d'instruction des accords et des dossiers d'aide à la réduction du temps de travail.

Cette action a mobilisé aussi bien les services de l'inspection du travail que les services fonctionnels et gestionnaires des directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cet investissement doit être replacé dans le contexte d'adaptation continue des modes d'intervention des services (déconcentration de l'action, travail en réseau, développement de l'offre de services, réponse globale aux sollicitations) et de traitement des informations (informatique de gestion, traitement statistique, gestion de banques de données, mise à disposition de l'information pour les usagers).

## **2. L'ACTION DES SERVICES DECONCENTRES DU MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE**

### **2.1. Organisation de la mobilisation**

Les services déconcentrés du Ministère de l'emploi et de la solidarité ont anticipé la promulgation de la loi du 13 juin 1998 et ont organisé en amont l'information des acteurs. Cette information s'est poursuivie en continu sous des formes diversifiées et évolutives, notamment par la mise à disposition sur le site Internet du Ministère de l'emploi de données relatives aux 35 heures dans les régions.

Les services déconcentrés du Ministère de l'emploi et de la solidarité ont directement organisé ou participé à des réunions d'information, de sensibilisation ou à des groupes de travail. Ces rencontres, dont l'objectif était de sensibiliser, d'informer et de mobiliser les acteurs de la réduction du temps de travail, s'adressaient directement aux entreprises, à leurs salariés, à leurs représentants syndicaux. Elles s'adressaient également aux organismes susceptibles d'intervenir sur la réduction du temps de travail : les organisations syndicales et patronales, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les réseaux. Les administrations concernées par la mise en place de la réduction du temps de travail dans leur champ d'intervention (industrie, équipement, secteur sanitaire et social, ...) ont été également mobilisées par les préfets par l'organisation de réunions ou de séminaires. Enfin le réseau des consultants a fait l'objet d'actions d'information et de sensibilisation avec l'appui de l'ANACT.

### **2.2. Organisation de l'information et de la communication**

Dans un souci d'information large, les services déconcentrés du Ministère de l'emploi et de la solidarité ont développé des outils de communication.

Des supports écrits ont été mis en place pour présenter et expliquer la loi du 13 juin 1998 (dépliants, plaquettes, brochures).

Des supports audiovisuels ayant une valeur pédagogique (explication de la loi, présentation d'exemples dans la région ou le département) ont été conçus par plusieurs directions régionales ou départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Des banques de données départementales et régionales mises en place à la demande de l'administration centrale du Ministère de l'emploi et de la solidarité ont permis d'informer largement les usagers sur la mise en place de la réduction du temps de travail. Les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ont édité régulièrement des documents faisant le point sur l'état de la négociation dans les entreprises : nombre d'accords, effectifs couverts, nombre d'emplois créés ou sauvegardés. Les services déconcentrés ont largement eu recours aux outils informatiques de gestion élaborés à l'occasion de la mise en œuvre de la loi pour collecter les informations et les diffuser.

Enfin le réseau Internet a été largement utilisé pour donner de l'information ou valoriser les exemples.

### **2.3. Organisation du conseil et de l'appui technique**

Les services déconcentrés ont dû anticiper pour organiser l'accueil, les réponses à la demande d'appui à la négociation, la validation des accords de réduction du temps de travail, le traitement des demandes d'aide à la réduction du temps de travail.

Les services de renseignements, les sections d'inspection du travail, les services fonctionnels et gestionnaires des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle se sont organisés pour répondre à la demande.

Cette organisation a pris sur le territoire des formes variées, en fonction de l'importance de la demande, de la configuration géographique et des ressources humaines disponibles.

Dans certains départements, les services se sont organisés autour de pôles RTT qui accueillaient l'ensemble des demandes et organisaient les réponses.

D'autres services se sont organisés en réseau, l'accueil des demandes et le traitement des réponses restant répartis entre plusieurs services mais faisant l'objet d'une étroite coordination.

Globalement cette souplesse d'organisation et la capacité de réactivité des services ont permis de tenir les délais imposés par la montée en charge du dispositif. Selon la complexité des dossiers, la durée de traitement d'une demande de convention a pu varier mais ne dépassait pas en moyenne la limite d'un à deux mois.

Enfin, si la validation des accords et l'instruction des demandes d'aides à la réduction du temps de travail relevaient directement des services déconcentrés du ministère, l'organisation de l'information et l'appui à la négociation ont été relayés par le réseau des agences régionales de l'ANACT (ARACT) et des consultants.

Dans certaines régions, les collectivités territoriales (Conseil régional) ont soutenu l'appui technique proposé aux entreprises et aux représentants des salariés.

## **2.4. Harmonisation du traitement des demandes**

La mise en place de la réduction du temps de travail, notamment du fait du caractère innovant et expérimental de la négociation, a suscité de nombreuses questions de la part des acteurs, portant sur la mise en œuvre de la réduction elle-même, son impact sur l'organisation collective du travail, l'impact sur le contrat individuel de travail et les contreparties échangées. Ces questions appelaient des réponses organisées et harmonisées.

Les directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ont mis en place à cet effet un réseau de correspondants RTT qui ont aidé à recueillir les questions, les ont analysées et ont sollicité des réponses de la part de l'administration centrale.

Ce réseau a été réuni à deux reprises par l'administration centrale pour faciliter l'échange de pratiques professionnelles, capitaliser les bonnes expériences et organiser la diffusion des réponses apportées.

Cette démarche a contribué à harmoniser le traitement des demandes sur l'ensemble du territoire.

## **2.5. Pilotage du dispositif d'appui et de gestion**

Le processus de gestion et d'instruction des demandes de convention a été maîtrisé malgré le pic de dossiers à traiter enregistrés au mois de juin, dû aux échéances financières de l'aide à la réduction du temps de travail.

Cette maîtrise résulte du travail d'anticipation (formation des services déconcentrés), de soutien (séminaires organisés pendant les débats parlementaires et groupes de travail régionaux), et d'appui technique (circulaires diffusées simultanément à la publication de la loi, documents " questions \ réponses " régulièrement mis à jour, outils de gestion, banque de données) conjointement organisé et poursuivi par l'administration centrale et les services déconcentrés du Ministère de l'emploi et de la solidarité, l'objectif étant de répondre de façon satisfaisante aux attentes des usagers.

## Annexe n° 15

# **Les effets macro-économiques d'une réduction du temps de travail**

Annexe préparée par le Ministère de l'emploi et de la solidarité et le Conseil d'analyse économique    Septembre 99

# Les effets macro-économiques d'une réduction du temps de travail

On examine successivement les mécanismes en jeu avant de proposer ensuite une synthèse des évaluations empiriques<sup>1</sup>.

## 1. LE PASSAGE AUX 35 HEURES : MECANISMES EN JEU ET FINANCEMENT AU NIVEAU MACRO-ECONOMIQUE

De nombreuses analyses ont été consacrées aux effets du passage aux 35 heures et plus généralement d'une réduction du temps de travail (RTT par la suite), au niveau de l'entreprise ou à celui de l'ensemble de l'économie française. On rappelle ici brièvement les mécanismes en jeu et les canaux de financement d'une RTT.

### 1.1. Les mécanismes en jeu

*Au niveau de l'entreprise* qui la met concrètement en œuvre ou de l'ensemble d'une économie nationale, les effets durables d'une RTT dépendent essentiellement de l'impact de cette dernière sur les coûts de production unitaires.

- Dans le cas le plus simple où la RTT pratiquée par une entreprise ne modifie pas ses coûts de production unitaires, la rentabilité et la position concurrentielle de cette entreprise ne sont également pas modifiées. Aussi, la demande qui lui est adressée reste inchangée (par rapport à une situation sans RTT) et le seul effet de la RTT est une augmentation de l'emploi, logiquement égale (en pourcentage) à la RTT moins les gains de productivité horaire du travail associés à cette dernière, et liés à l'accélération des rythmes de travail et l'élimination de certaines poches de sous-productivité qui n'auraient pu être réalisées sans la RTT. Le chômage est abaissé de ces créations d'emplois diminuées des effets d'appel sur le marché du travail : des chômeurs découragés retrouvent espoir et reviennent sur le marché du travail quand la situation s'y améliore (il s'agit du phénomène de " flexion conjoncturelle des taux d'activité "). Cet impact presque comptable de la RTT sur l'emploi et le chômage est souvent qualifié " effet de partage du travail ". Cependant, à cet effet de partage du travail s'ajoute celui qui peut être induit par l'éventuel impact de la RTT sur les coûts de production unitaires.
- Dans le cas où la RTT élève les coûts de production unitaires, l'entreprise reportera cet impact sur ses marges bénéficiaires et/ou sur ses prix. Dans les deux cas, le dynamisme de l'entreprise sera abaissé : dans le premier parce que les détenteurs de capitaux préféreront

---

<sup>1</sup> Cette synthèse rapide reprend des éléments de Gilbert Cette et Alain Gubian (1998) : " les impacts de la réduction du temps de travail - effets potentiels sur l'emploi et le chômage ", *Futuribles*, n°237, décembre, G. Cette (1998) : " Les effets d'une réduction du temps de travail sur l'emploi et le chômage ", *Revue française d'économie*, vol XIII, n°3, et G. Cette et D. Taddei (1998) : " Réduire la durée du travail : les 35 heures ", Hachette, *Le Livre de Poche*.

les investir ailleurs, dans de meilleures conditions de rentabilité, c'est à dire dans d'autres entreprises françaises ou dans des projets à l'étranger ; dans le second cas parce que l'augmentation des prix abaissera la position concurrentielle et donc les débouchés de l'entreprise, les consommateurs préférant acheter un produit identique ou proche fabriqué par une autre entreprise, française ou étrangère. L'effet de partage précédemment évoqué sera donc amoindri des pertes d'emplois liées à l'abaissement des quantités produites par l'entreprise. Dans certaines situations extrêmes, les effets emploi pourront même être négatifs. Ces effets sont logiquement inversés dans le cas où la RTT abaisse les coûts de production unitaires.

Très schématiquement, les mécanismes qui viennent d'être décrits au niveau de l'entreprise sont transposables *au niveau d'une Nation*, à ceci près que deux autres mécanismes importants s'y ajoutent. D'une part l'équilibre des comptes publics est amélioré par rapport à une situation sans RTT en raison de l'abaissement des coûts du chômage et de recettes fiscales et sociales supplémentaires, ce qui permet de mettre en place des aides à la RTT assurant une partie de son financement. D'autre part, quand l'équilibre du marché du travail s'améliore, les revendications des salariés sont plus fortes, et l'augmentation induite des salaires se reporte sur les coûts des entreprises, ce qui (pour les raisons rappelées ci-dessus) réduit les créations d'emploi. A la limite, cet effet de rappel peut progressivement ramener le taux de chômage au niveau qu'il aurait eu sans RTT.

Les approches en termes de " chômage d'équilibre " sont appropriées pour l'analyse des effets d'une RTT *sur le long terme*. Elles s'efforcent de caractériser le niveau du chômage qui permettrait de contenir les revendications salariales de façon à stabiliser l'inflation. En toute généralité, une RTT peut modifier à la hausse ou la baisse le taux de chômage d'équilibre<sup>2</sup>. Si l'amélioration du bien-être des salariés induite par la RTT du fait d'une augmentation du temps de loisirs est importante, la baisse du chômage générée par cette RTT n'accentuera pas trop les revendications salariales, et le taux de chômage d'équilibre pourra alors être abaissé. A l'inverse, si l'amélioration du bien-être est faible voire nulle, le taux de chômage d'équilibre pourra demeurer inchangé (il pourra même augmenter), auquel cas la RTT n'aura pas d'effet durablement favorable sur le chômage.

On voit donc que les effets macro-économiques d'une RTT sur l'emploi et le chômage dépendent fortement, à long terme, de l'amélioration que la RTT induit sur le niveau de vie des salariés, en termes de " temps libéré ". Or, cette amélioration sera d'autant plus importante que les modalités de la RTT correspondront aux attentes des salariés. Il est donc utile que le processus de préparation et d'élaboration de la RTT permette de révéler ces attentes, et que les modalités effectives de la RTT s'en rapprochent ensuite au maximum, tout en respectant les contraintes de rentabilité de l'entreprise. Il est clair qu'une négociation équilibrée entre les partenaires sociaux est indispensable pour enclencher un tel processus vertueux<sup>3</sup>. La Loi " d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail " du 13 juin 1998 vise à impulser un processus de RTT négociée afin de favoriser un tel processus vertueux.

---

<sup>2</sup> Ce résultat est montré par A. d'Autume et P. Cahuc (1997) : " Réduction de la durée du travail et emploi : une synthèse ". Chapitre 3 de l'ouvrage collectif coordonné par P. Cahuc et P. Granier : " La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ? ". *Economica*, ainsi que par Gilbert Cette (1998) : " Durée du travail, boucle prix-salaire et taux de chômage d'équilibre ". *Observations et Diagnostics Economiques*, revue de l'OFCE, n°64, janvier.

<sup>3</sup> C'est par un tel processus vertueux de négociation que l'importante RTT réalisée aux Pays-Bas sur les deux dernières décennies a pu contribuer de façon très significative à la réduction du chômage. Cf. sur ce thème J.-Y. Boulin et G. Cette (1997) : " La réduction du temps de travail aux Pays-Bas ", *Futuribles*, n° 226, décembre, ainsi que IRES (1997) : " Le modèle hollandais ". *Chronique Internationale de l'IRES*.

Outre ces effets à long terme, une RTT peut également contribuer à court-moyen terme à abaisser, principalement via les effets de partage évoqués plus haut, la composante conjoncturelle du chômage. Autrement dit, si le taux de chômage effectif est supérieur à son niveau d'équilibre de long terme (ce qui est actuellement le cas en France), par exemple 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. Se posent alors deux questions :

- Tout d'abord, celle 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 des contraintes de court terme liées par exemple à des effets d'hystérésis (goulots momentanés de main-d'œuvre qualifiée par exemple) ;
- Ensuite, à nouveau celle de l'impact de la RTT sur les coûts de production des entreprises. Pour que les effets favorables sur le court-moyen terme soient conservés sur le long terme, la RTT ne doit pas augmenter (voire doit abaisser) les coûts de production unitaires des entreprises.

## 1.2. Le financement d'une réduction du temps de travail

Soulignons à nouveau que, pour qu'une RTT soit créatrice d'emplois durables, son financement ne doit pas dégrader la rentabilité des entreprises. Dans ce contexte, les quatre principaux canaux de financement de la RTT sont les suivants :

- 1 - *Les aides publiques* à la RTT, qui prennent concrètement la forme d'abattement de charges sociales employeurs. Ces aides publiques sont en partie financées par les effets de retour (évoqués plus haut) de la RTT sur les Finances Publiques<sup>4</sup>. Cette composante " auto-financée " des aides est donc " à coût nul *ex post* " pour les Finances Publiques. L'importance de ces effets de retour est, sous diverses hypothèses réalistes, d'environ 1 point de cotisations par heure de RTT, soit 4 points pour le passage de 39 heures à 35 heures ou 5 000 francs par an et par salarié dont la durée du travail est réduite de 10 %. A cette première composante des aides publiques à coût nul *ex post* pour les Finances Publiques, d'autres aides peuvent s'ajouter pour inciter et faciliter le mouvement de RTT. Il s'agit alors d'aides à coût non nul *ex post* pour les Finances Publiques, comparables en cela à de nombreuses autres politiques d'emplois, et qui doivent trouver un financement spécifique.

- 2 - *Les gains de productivité du travail* associés à la RTT peuvent apporter une forte contribution au financement de cette dernière. Ces gains recouvrent des réalités très variées selon les entreprises, comme la réduction de poches de sous-productivité plus ou moins durables ou une plus grande flexibilité permettant une meilleure adaptation de l'offre des entreprises aux fluctuations de la demande, ces améliorations n'étant pas ou moins envisageables en dehors du contexte d'une RTT. Sur la base de diverses études, les travaux

---

<sup>4</sup> Sur ces aspects, cf. les évaluations proposées par A. Gubian (1998) : " Les 35 heures et l'emploi : la loi Aubry de juin 1998 ". Regards sur l'actualité, n°245, novembre.

d'évaluation de scénarios de RTT réalisés avec des modèles macro-économiques supposent habituellement que ces gains de productivité induits sont compris entre 25 % et 50 % de la RTT<sup>5</sup>. Les études récentes retiennent plus généralement le chiffre intermédiaire de 1/3. L'analyse des accords 35 heures signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 montre que de cette hypothèse d'une contribution d'1/3 des gains de productivité induits au financement de la RTT est globalement vérifiée.

- 3 - *Les économies de capital fixe et de stocks*, induites par d'éventuelles réorganisations et l'allongement correspondant de la durée d'utilisation des équipements productifs et à une meilleure adaptation de l'offre des entreprises aux fluctuations de la demande, peuvent également contribuer au financement de la RTT. Cependant, si cette source de financement peut être importante pour certaines entreprises, de nombreuses études montrent qu'au niveau macro-économique, il ne s'agit pas d'un canal de financement significatif<sup>6</sup>. L'analyse des accords 35 heures signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 montre qu'une meilleure utilisation des équipements et des économies de stocks ont effectivement contribué de façon positive mais assez réduite en moyenne au financement du passage aux 35 heures.

- 4 - *Une contribution salariale* est également l'un des canaux de financement d'une RTT. Elle peut prendre une forme dynamique ou statique. Une *contribution dynamique* correspond, sans baisse de pouvoir d'achat, à une progression des salaires plus lente que dans une situation sans RTT. Il s'agit donc d'une affectation des gains de productivité "spontanés", c'est à dire indépendants de la RTT, au financement de cette dernière plutôt qu'à l'augmentation du salaire par tête. Ce mode de financement est celui qui, historiquement, a été le plus fréquent sur le passé. C'est ainsi que, sur une très longue période historique, la forte diminution de la durée du travail a bien été réalisée dans des conditions de financement compatibles, *ex post*, avec une croissance prolongée des économies des pays industrialisés. La contribution salariale au financement de la RTT peut aussi être *statique*, et prendre la forme d'une baisse instantanée du pouvoir d'achat. C'est bien sûr le cas des réductions individuelles (temps partiel).

Il va de soi que, sous une forme dynamique ou statique, la contribution salariale au financement de la RTT peut être d'autant plus importante (toutes choses égales par ailleurs) que les salariés trouvent beaucoup d'avantages à cette RTT. C'est pourquoi la RTT doit correspondre au mieux aux aspirations des salariés concernés dans l'entreprise, dans les modifications de l'organisation du travail qu'elle amène. L'analyse des accords 35 heures signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 montre que de très nombreuses RTT ont intégré des formes de contributions salariales, rarement sous une forme statique (au moment de la RTT) et le plus généralement dynamique (après la RTT).

A combien doit contribuer chacun des quatre canaux de financement qui viennent d'être évoqués ? La diversité extrême des situations des entreprises et des attentes des salariés interdit évidemment toute généralisation. Dans certains cas (rares), les économies de capital

---

<sup>5</sup> Sur la base d'une étude réalisée par l'INSEE avec des données individuelles d'entreprises, une valeur de 1/2 était proposée par E. Malinvaud (1973) : "Une explication de la productivité horaire du travail", *Économie et Statistique*, n° 48, septembre.

<sup>6</sup> Cf. D. Anxo, G. Bosch, D. Bosworth, G. Cette, T. Sterner et D. Taddei (Eds.) (1995) : "Utilisation des équipements et horaires de travail", *INSEE Méthodes*, n° 49-50-51 ; G. Cette et D. Taddei (1995) : "Durée d'utilisation des équipements industriels : mesure et éléments de comparaison internationale", *Économie et Statistique* n° 287, 1995-7.

peuvent suffire à financer la RTT et une contribution salariale n'est pas nécessaire. Mais en moyenne, les deux canaux de financement que constituent les gains de productivité induits et les aides des Administrations Publiques peuvent contribuer, au total, pour environ 60 % en moyenne au financement de la RTT. La contribution salariale doit alors financer les 40 % restant. C'est bien sûr à la fois beaucoup et peu : si la contribution salariale est en général inévitable, elle ne représente ainsi qu'une fraction réduite de la RTT et peut être obtenue sur plusieurs années. Par ailleurs, la forfaitisation de l'aide publique permet de diminuer voire d'annuler complètement la contribution salariale nécessaire en moyenne au niveau des salaires les plus bas. Enfin, rappelons que ces considérations sont basées sur des évaluations moyennes, chaque entreprise trouvant des modalités de financement d'une RTT spécifique à sa situation et aux aspirations de ses salariés.

Si le financement de la RTT est "réussi" (c'est à dire si la RTT ne dégrade pas structurellement les comptes des entreprises), de nombreux emplois pérennes peuvent être créés. Mais "évidemment, si ces conditions n'étaient pas réunies, l'effet sur l'emploi des 35 heures en serait amoindri, et les équilibres macro-économiques à ce point dégradés que le jeu n'en vaudrait pas la chandelle. Mais il dépend de la bonne tenue de la négociation sociale et de l'intérêt bien compris des acteurs collectifs qu'il n'en soit pas ainsi"<sup>7</sup>. En cas de financement non "réussi", les conséquences inflationnistes d'une stratégie de RTT seraient particulièrement préjudiciables pour une économie définitivement entrée dans la zone Euro, la correction par les taux de change de ces effets inflationnistes n'étant plus envisageable<sup>8</sup>. Pour cette raison, le "droit à l'erreur" n'existe pas, ce qui explique le choix d'une démarche négociée retenue par le gouvernement pour "réussir" les 35 heures et obtenir le plus grand nombre d'emplois créés.

L'analyse des accords 35 heures signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 montre que les entreprises déjà passées à 35 heures sont parvenues à trouver par la voie négociée les modalités adaptées à chacune d'entre elles d'un financement réussi de leur passage aux 35 heures.

## **2. LE PASSAGE AUX 35 HEURES : SYNTHESE DES EVALUATIONS EMPIRIQUES MACRO-ECONOMIQUES**

Plusieurs évaluations macro-économiques du passage aux 35 heures ont été réalisées sur les deux dernières années. Deux études ont été réalisées avant la Conférence du 10 octobre 1997 sur la base d'hypothèses définies par le Ministère de l'emploi et de la solidarité : la première (notée BdF-MES) par le Service d'études macro-économiques sur la France de la Banque de France, la seconde (notée OFCE-MES) par l'OFCE<sup>9</sup>. Trois autres évaluations ont été réalisées ensuite, une fois connu le contenu du projet de la loi du 13 juin 1998. La première (notée OFCE-2), également réalisée par l'OFCE, la seconde (notée MEFI) par la Direction de la Prévision du Ministère de l'économie et des finances, et la troisième (notée CT) par Cette et

---

<sup>7</sup> J.-P. Fitoussi (1998) : " Utopie pour l'emploi (suite) ". Observations et Diagnostics Économiques, n° 64, Janvier.

<sup>8</sup> G. Maarek (1998) : " Le fétichisme des 35 heures ". Sociétal, n° 18, avril, souligne particulièrement ce risque.

<sup>9</sup> Les résultats de ces deux évaluations Bdf-MES et OFCE-MES, sont présentés dans DARES - Bdf - OFCE (1998) : " L'impact macro-économique d'une politique de RTT : L'approche par les modèles macro-économiques ". Document d'études de la DARES, n°17, janvier. Un résumé de ce Document est présenté, sous le même titre, dans DARES, Premières Informations et Premières Synthèses, 98.01, n°05.2.

Taddei<sup>10</sup>. Enfin, dans une récente étude (notée OFCE-3), l'OFCE a fourni quelques nouveaux éléments d'éclairage macro-économique peu avant la communication du projet de "seconde loi 35 heures"<sup>11</sup>.

Toutes ces évaluations ont été réalisées dans les "règles de l'art" usuelles de la macroéconomie empirique. Les scénarios de réduction du temps de travail (RTT par la suite) sont définis par un ensemble d'hypothèses, et leurs effets sont ensuite évalués en mobilisant des modèles macro-économiques, dont les propriétés sont proches<sup>12</sup>. Ces modèles sont réévalués régulièrement, de manière à maintenir leur robustesse au meilleur niveau et à s'assurer que les spécifications représentant les comportements des agents économiques (entreprises et ménages) conservent les propriétés statistiques les plus satisfaisantes.

## 2.1. Les principaux messages

Les diverses évaluations citées s'accordent à délivrer les principaux messages suivants :

- i - Les effets macro-économiques favorables d'une RTT sur l'emploi sont dégradés si la RTT induit une élévation des coûts de production unitaires des entreprises. A titre principal, en cas de RTT, les coûts de production unitaires sont augmentés par la hausse du taux de salaire horaire liée directement (compensation salariale) ou indirectement (pression salariale induite par la baisse du chômage) à la RTT. Ils sont diminués par les gains de productivité horaire du travail induits par la RTT, et par les éventuelles aides publiques. Enfin, ils peuvent être réduits si des réorganisations associées à la RTT permettent d'améliorer la productivité du capital, ou au contraire augmentés en l'absence de telles réorganisations, la RTT abaissant alors ladite productivité<sup>13</sup> ;
- ii - En l'absence de toute modification des coûts de production unitaires des entreprises, et en intégrant la contrainte d'un solde des Finances Publiques non dégradé, la RTT ne modifie pas de façon significative le niveau des richesses produites (PIB), l'inflation ou le solde des échanges avec l'extérieur. L'emploi est amélioré (d'une quantité, en %, égale à la RTT effective diminuée des gains de productivité horaire du travail induits par cette dernière) et le chômage est abaissé :

---

<sup>10</sup> Les résultats de ces évaluations sont présentés :

- pour OFCE-2 dans G. Cornilleau, E. Heyer et X. Timbeau (1998) : " Le temps et l'argent : les 35 heures en douceur ", Observations et Diagnostics Economiques, n° 64, janvier. Cette évaluation est résumée sous le titre : " Les 35 heures en douceur ? ", dans la Lettre de l'OFCE, n° 171, mercredi 21 janvier 1998 ;
- pour MEFI de façon très brève dans un rapport du CSERC (1998) : " Durées du travail et emplois ", La Documentation Française.
- Pour CT, dans G. Cette et D. Taddei, (1998), op. cit.

<sup>11</sup> Ces éléments d'éclairage macro-économique OFCE-3 sont présentés dans E. Heyer et X. Timbeau (1999) : " 35 heures, pas une seconde à perdre ", lettre de l'OFCE, n°188, lundi 19 juillet.

<sup>12</sup> Cf. Banque de France, CEPREMAP, Direction de la Prévision, Erasme, INSEE et OFCE (1998) : " Structures et propriétés de cinq modèles macro-économiques français ", Economie et Prévision, n°134, 1998:3.

<sup>13</sup> Comme cela a été expliqué plus haut, l'hypothèse d'une stabilité de la durée d'utilisation, au niveau macro-économique, paraît la plus réaliste, ce qui signifie qu'une RTT ne modifie pas le coût en capital par unité produite.

- iii - Sous des hypothèses usuelles de gains de productivité horaire du travail induits par la RTT, situés selon les évaluations entre 25 % et 50 % de cette dernière<sup>14</sup>, la non dégradation des coûts de production unitaires des entreprises nécessite une contribution salariale au financement de la RTT au moment de la RTT, ainsi qu'un non dérapage des salaires après la RTT, l'amélioration de la situation sur le marché du travail ne devant pas accentuer la pression salariale ;
- iv - La modération salariale peut être atténuée par les aides apportées par les Administrations Publiques, sous la forme d'abattement de charges sociales. Une partie de ces aides peut être financée par les retours sur les Finances Publiques que la RTT amène spontanément (du fait principalement de la baisse du chômage, de la progression des cotisations sociales...). La partie des aides non financée par ces effets de retour doivent alors l'être, pour ne pas dégrader le solde Public *ex post*, par d'autres voies, généralement des prélèvements supplémentaires sur les agents ;
- v - Sous les conditions précédemment évoquées, et par rapport à une situation sans RTT, le solde des Finances Publiques reste inchangé, la situation financière des entreprises reste également inchangée, et le bien-être des ménages est modifié, les salariés gagnant du temps libre mais perdant un peu de pouvoir d'achat, et de nombreux chômeurs gagnant un emploi... ;
- vi - Sous ces mêmes conditions favorables de financement de la RTT, cette dernière ne peut prétendre constituer la solution au chômage massif que connaît la France. Dans le meilleur des cas, le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires de l'ensemble des salariés à temps plein du secteur marchand non-agricole abaisserait le taux de chômage, à cinq ans, de deux à trois points. Sur les seules entreprises de plus de 20 salariés, la réduction du taux de chômage pourrait être d'environ deux points (Cf. OFCE-2).

Il faut ici souligner que l'analyse du réalisme des conditions de réussite d'une RTT, et principalement celle d'une modération salariale soutenue, ne relève pas de telles évaluations. Ces dernières ont en effet une vocation pédagogique : les économistes qui les mènent montrent à quelles conditions macro-économiques les effets d'une RTT sont favorables, et les conséquences défavorables d'un non respect de ces conditions. Elles insistent largement toutes sur la nécessité incontournable d'une modération salariale, mais il revient ensuite bien évidemment aux acteurs de la négociation de faire, au niveau microéconomique, le choix d'un respect de cette condition importante et donc de la réussite de la RTT, ou de son non-respect et de l'éventuel échec de la RTT... Les analyses économiques critiques sur les 35 heures<sup>15</sup> consistent d'ailleurs généralement à critiquer le réalisme des hypothèses favorables évoquées ci-dessus.

---

<sup>14</sup> Cette hypothèse de gains de productivité du travail induits par la RTT est bien évidemment fragile.

<sup>15</sup> Cf. par exemple, l'analyse de G. Maarek (1998) op. Cit.

## 2.2. Les écarts apparents des chiffrages des scénarios favorables

Au premier regard, pour une " même " RTT apparente de 10 % (passage de 39 à 35 heures hebdomadaires) dans le secteur marchand et sous des hypothèses favorables de financement de la RTT (c'est à dire si les coûts de production unitaires ne sont pas modifiés), ces diverses évaluations donnent le sentiment d'aboutir à des chiffrages très différents : à cinq ans, 700 000 à 750 000 emplois créés dans les études BdF-MES, OFCE-MES ou CT, 450 000 à 500 000 dans OFCE-2 et l'un des scénarios MEFI. En fait, les résultats de ces évaluations sont cohérents, ce qui paraît assez logique compte tenu des propriétés comparables des modèles macro-économiques mobilisés pour les réaliser.

Les différences apparentes tiennent principalement à deux causes : une différence de champ des personnes directement concernées par la RTT, et une différence d'hypothèses concernant les gains de productivité horaire du travail induits par la RTT :

- i - Le champ de l'évaluation CT correspond à environ 11 millions de personnes (soit les salariés à temps pleins du secteur marchand), celui de BdF-MES et OFCE-MES comprend environ 9 millions de personnes (soit les salariés à temps plein des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole), et le champ de OFCE-2, OFCE-3 et MEFI comprend environ 7,5 millions de personnes (soit les salariés à temps plein des entreprises de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole). Cette différence de champ peut à lui seul expliquer un écart d'environ 200 000 emplois sur le chiffrage des effets de la RTT ;
- ii - Les évaluations BdF-MES, OFCE-MES, OFCE-3, CT et MEFI supposent que les gains de productivité horaires induits par la RTT correspondent à environ 1/3 de la RTT. Dans OFCE-2, ces gains sont d'environ 45 % de la RTT. Cette différence explique un écart d'environ 150 000 emplois sur le chiffrage des effets de la RTT.

Enfin, ces différentes évaluations montrent toutes qu'en cas de hausse des coûts de production des entreprises, liée par exemple à une modération salariale insuffisante, les effets du passage aux 35 heures seraient réduits, voire deviendraient négatifs. Ainsi, l'un des scénarios (qualifié de " scénario de blocage ") évalué dans l'étude MEFI montre qu'à l'extrême, en cas d'absence totale de modération salariale, le passage aux 35 heures pourrait aboutir à une destruction d'environ 20 000 emplois.

## 2.3. Les principales limites

Les deux principales limites de telles évaluations sont rappelées de façon fréquente dans ces diverses évaluations :

- i - Les hypothèses des scénarios de RTT évalués relèvent de l'économie mais aussi de la sociologie et du politique, domaines sur lesquels les économistes réalisant les évaluations n'ont pas *a priori* de compétences plus élevées que quiconque. Pour cette raison, ces études présentent l'évaluation de plusieurs scénarios contrastés. Ainsi, par

exemple, toutes ces évaluations montrent que si la RTT élève les coûts de production unitaires des entreprises du fait de l'absence de réorganisation et d'une compensation salariale intégrale, le niveau du PIB peut être abaissé et les créations d'emplois induites par la RTT sont diminuées, voire deviennent négatives comme dans l'un des scénarios (le " scénario de blocage ") de l'évaluation MEFI. L'étude OFCE-3 illustre par plusieurs évaluations les écarts en termes d'emplois créés auxquels aboutissent plusieurs scénarios concernant le pourcentage d'entreprises qui pratiqueront effectivement une RTT et l'ampleur de cette RTT ;

- ii - Les modèles macro-économiques mobilisés pour évaluer les effets des différents jeux d'hypothèses intègrent des comportements moyens des agents économiques (entreprises et ménages) estimés sur le passé. Il est difficile d'apprécier dans quelle mesure les comportements microéconomiques induits par une politique de RTT s'écarteront de ces comportements moyens (par exemple concernant la dynamique des salaires...). D'où, à cet égard également, la nécessité d'évaluer différents scénarios contrastés comme cela est fait dans les diverses études mentionnées.

\*

Enfin, la conviction qui se dégage de l'ensemble de ces simulations macro-économiques est que les 35 heures peuvent être très favorables à l'emploi, sans prétendre constituer la solution au chômage massif que connaît la France. Toutefois, le potentiel d'emplois créés ou préservés est bien supérieur à celui d'autres politiques d'emplois. Dans le meilleur des cas, c'est à dire sous le strict respect des conditions d'équilibre des coûts des entreprises, le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires de l'ensemble des salariés à temps plein du secteur marchand non-agricole pourrait aboutir, à cinq ans, à un niveau d'emploi durablement plus élevé d'environ 700 000 personnes, et à un taux de chômage abaissé d'environ deux points. Sur les seules entreprises de plus de 20 salariés, les créations d'emplois seraient d'environ 500 000.

Le bilan des " accords 35 heures " conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 indique que les conditions de réussite précédemment rappelées sont pour l'instant bien réalisées : ces passages à 35 heures se seraient effectués avec des conditions de financement permettant de ne pas dégrader les comptes des entreprises.

# Document de référence A

## **Les accords d'entreprise**

**(analyse quantitative au 1er septembre 1999)**

Document de référence préparé par la DGEFP et la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité - Septembre 1999

# Les accords d'entreprise

(analyse quantitative au 1er septembre 1999)

Pour susciter un mouvement de réduction générale et significative de la durée du travail, la loi du 13 juin 1998 a délibérément misé sur la négociation d'entreprise. Elle a certes fixé une durée cible et un calendrier pour l'atteindre. Mais elle a appelé les partenaires sociaux à en négocier les modalités, dans les branches pour en définir certains principes, dans les entreprises pour en fixer les modalités précises et les contreparties. Le choix a donc été fait d'en appeler à l'initiative et à la responsabilité des acteurs les plus directement concernés, en laissant ouvert le champ des possibles. Au moment où le projet de seconde loi de réduction du temps de travail tire les premiers enseignements d'une année de négociation décentralisée, il importe de dresser le bilan quantitatif du processus engagé dans les entreprises, du triple point de vue de sa montée en charge, de son ampleur actuelle, et de ses perspectives proches.

## 1. LA MONTEE EN PUISSANCE DE LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE.

Au 1er septembre 1999 et depuis juillet 1998, 15 026 accords de réduction du temps de travail ont été signés, qui s'appliquent à 2 168 329 salariés, se traduisant par des engagements de maintien ou de création de 120 273 emplois.

Tableau 1 - Accords d'entreprise signés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.  
Données au 1er septembre 1999

	Total	Accords d'entreprise éligibles aidés*	Accords d'entreprise éligibles non aidés*	Accords d'entreprise non éligibles*
Nombre d'accords	15 026	14 599	421	6
Effectifs concernés	2 168 329	1 088 591	482 599	597 139
Nombre moyen de salariés concernés	144	75	1 146	99 523
Créations ou maintiens d'emplois prévus	120 273	85 064	16 389	18 820

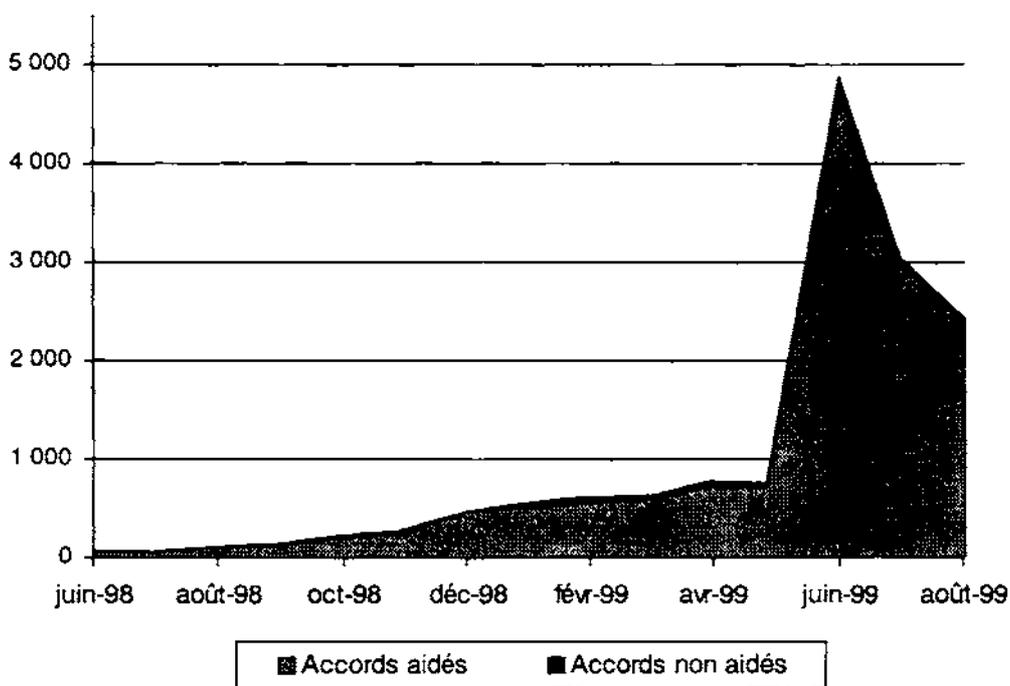
Source : MES-DGEFP, septembre 1999

\* Les entreprises éligibles sont celles qui font partie du champ défini par la loi du 13 juin 1998 pour le bénéfice des allègements de cotisations sociales. Les accords aidés sont ceux qui remplissent les conditions pour bénéficier de ces allègements en termes de réduction du temps de travail (-10 %) et d'engagements de création ou de maintien d'emplois (6 %).

La progression du nombre d'accords signés s'effectue par palier : 60 à 100 par mois au cours de l'été 98, période de mise en place de la nouvelle loi ; environ le double (200 chaque mois) à la rentrée et jusqu'en novembre, puis de 5 à 600 accords mensuels entre décembre et février ; près de 800 à compter de mars et jusqu'à la nouvelle et spectaculaire accélération de juin (3 300) et juillet (4 600). La très grande majorité de ce flux est constituée des accords qui

bénéficient des aides de l'Etat : les accords " non aidés " (qui se situent en deçà des seuils de réduction du temps de travail ou d'effet sur l'emploi fixés par la loi, ou hors du champ d'application des allègements de charges sociales), ne représentent début septembre que moins de 3 % du total. En outre ils ne connaissent pas la progression continue des accords aidés puisqu'ils oscillent depuis janvier entre 30 et 50 par mois.

**Graphique 1 : Les accords de réduction du temps de travail (flux mensuels)**

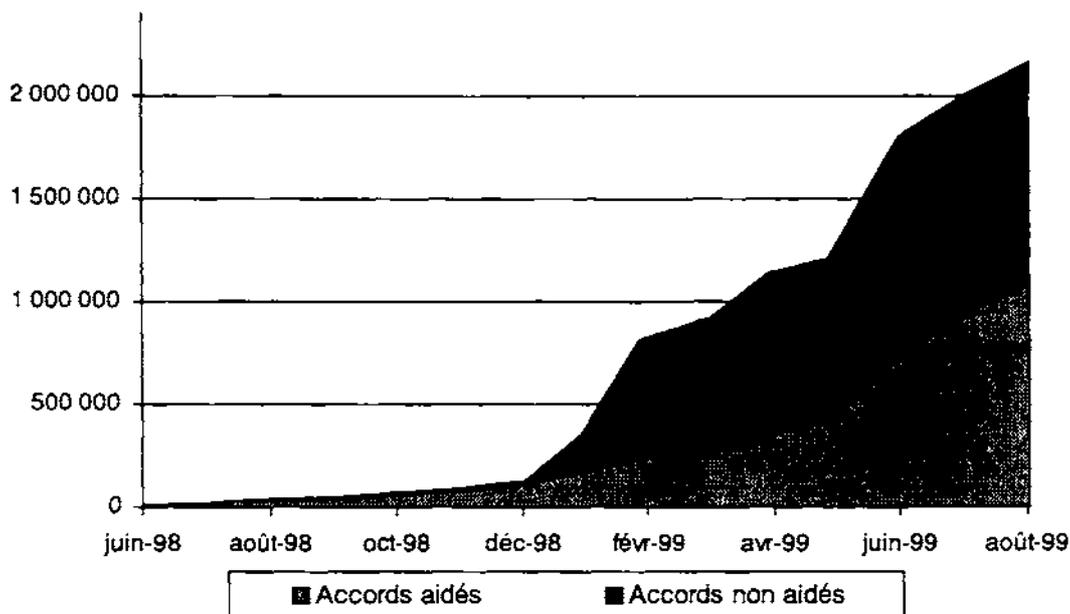


Source : MES-DGEFP, septembre 1999

Mesurée par le nombre des salariés concernés par les accords de RTT signés, la progression est tout aussi sensible, mais moins régulière. Le flux mensuel se situe aux alentours de 12 000 durant l'été 98, et passe à 25 000 au dernier trimestre, parallèlement au nombre d'accords. Les quatre premiers mois de 1999 enregistrent une très forte poussée, principalement sous l'effet des accords non aidés, qui concernent alors en moyenne près de 200 000 salariés chaque mois, contre environ 60 000 pour les accords conventionnés. C'est le moment où quelques très grandes entreprises s'engagent dans le processus de réduction du temps de travail : Air France, La Poste, France Télécom, puis Renault et PSA. A partir de mai, ce sont les accords bénéficiant de l'aide qui contribuent pour l'essentiel à la très forte progression des effectifs concernés par le passage aux 35 heures, avec plus de 200 000 nouveaux salariés par mois.

Au total, accords aidés et non aidés rassemblent aujourd'hui chacun la moitié des salariés concernés.

Graphique 2 : Les salariés concernés (cumul)



Source : MES-DGEFP, septembre 1999

## 2. L'AMPLEUR DES NEGOCIATIONS

Le chiffre de 15 026 accords signés peut sembler éloigné des quelque 1 200 000 entreprises comprises dans le champ d'application de la loi, ou même des 82 000 qui dépassent 20 salariés, pour lesquelles l'échéance du passage à 35 heures est la plus proche. Il témoigne pourtant de l'ampleur inédite de la négociation en cours. Les accords portant sur le temps de travail sont certes en constante augmentation depuis 1992, mais on n'enregistre encore que 4 000 en 1996, dont près de la moitié traitent de gestion courante (congés, jours fériés et ponts). Ceux qui visent une réduction du temps de travail sont encore très minoritaires (12 % du total). C'est en 1997 que le temps de travail devient le premier thème de la négociation d'entreprise, devant les salaires, avec plus de 6 000 accords (53,5 % des 11 800 textes signés), dont près de 2 000 de réduction. La tendance s'amplifie en 1998 après le vote de la loi de RTT en juin : plus de 7 000 accords signés sur ce sujet, qui couvrent près de 2 millions de salariés, et dont 2 700 mettent en œuvre une réduction du temps de travail. Au cours de ces deux années, c'est à la négociation sur la RTT que les accords d'entreprise doivent leur rapide progression : + 27 % en 1997, + 13 % en 1998. Un nouveau pallier est franchi en 1999 avec pour le seul premier semestre plus de 6 600 accords de réduction du temps de travail, soit deux fois et demi le résultat enregistré pour l'ensemble de l'année 1998 (2 700). A compter de la mi-mai, l'approche de la réduction du barème des allègements de charges sociales au 1er juillet conduit nombre de négociateurs à accélérer le mouvement, qui prend alors une ampleur exceptionnelle.

## 3. LES PERSPECTIVES

Passée cette échéance, les facteurs susceptibles d'influer sur l'ampleur de la négociation au second semestre sont nombreux. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la perspective de

l'abaissement de la durée légale se rapproche, et avec elle la fin de l'aide incitative mise en place par la loi de juin 1998. Par ailleurs beaucoup d'accords de branche sont désormais signés, qui couvrent plus de 8 millions de salariés, et les contours de la seconde loi se dessinent : l'incertitude juridique, qui a pu freiner le déclenchement des discussions, se dissipe. Tous ces éléments devraient entretenir un mouvement de négociation soutenu.

Pour fixer un ordre de grandeur, le nombre d'entreprises potentiellement concernées donne une première indication. A partir de 20 salariés, la proportion d'unités ayant déjà signé un accord de RTT dans le cadre des lois de juin 1996 ou 1998 est significative : 13 % au total, dont 9 % de 20 à 50 salariés, 19 % de 50 à 200 salariés, 29 % entre 200 et 500 salariés, près de 30 % au-delà.

**Tableau 2 - Accords de réduction du temps de travail signés  
au 1er septembre 1999 et entreprises potentiellement concernées.**

Nombre de salariés	Entreprises (1)	Accords loi du 13/6/98 (2)	Accords loi du 11/6/96 (3)	Part d'entreprises signataires en % ((2)+(3))/(1)
1 à 10	996 000	4 708	676	0,5
11 à 20	83 000	1 564	470	2,5
21 à 49	55 000	4 408	534	9,0
50 à 199	21 000	3 104	788	18,5
200 à 499	4 000	822	328	28,8
500 à 999	1 100	254	103	32,5
1 000 et plus	800	166	56	27,8
<b>Total</b>	<b>1 160 900</b>	<b>15 026</b>	<b>2 955</b>	<b>1,5</b>
<b>Total plus de 20</b>	<b>81 900</b>	<b>8 754</b>	<b>1 809</b>	<b>12,9</b>

Source : MES, septembre 1999

Elle est encore faible en dessous de 21 salariés, où la baisse de la durée légale n'intervient pas avant 2002. Pourtant le nombre d'accords signés par de petites entreprises est déjà loin d'être négligeable (plus de 6 000, soit 42 % du total, pour la loi du 13 juin 1998) et l'on peut s'attendre à ce que l'approche des échéances légales, les précisions qui seront apportées par le projet de seconde loi, et la mise en œuvre d'accords de branche " d'accès direct " (CAPEB, Services de l'automobile, Propreté, ...) continueront d'y nourrir un flux soutenu d'accords. Mais c'est au-dessus de 20 salariés que l'accélération amorcée en mai peut être la plus sensible.

L'enquête réalisée pour la DARES en mars 1999 auprès d'un échantillon de 500 entreprises pour connaître leurs stratégies face à la réduction du temps de travail (cf. annexe n° 2) fait apparaître un fort potentiel : au dessus de 10 salariés, 55 % de celles qui n'ont pas encore signé d'accord de RTT dans le cadre des lois de 1996 et 1998 sont en cours de négociation (32 %) ou vont les engager d'ici la fin de l'année (23 %). A l'opposé 19 % attendent encore les consignes de leur branche, et 26 % n'ont pas de projet de négociation.

Tableau 3 - Position des entreprises vis-à-vis de la négociation des 35 heures

	en %					
	10-19	20-49	50-499	500-1999	2000 & +	Ensemble
Négociation sur place	4	21	37	25	13	18
Négociation au siège	6	6	14	18	59	14
Négociation à venir en 99	4	16	15	27	9	12
Va discuter en 99	13	15	9	2	4	11
Attend les consignes (branche)	28	20	11	9	10	19
Ne fera rien dans l'immédiat	45	22	14	19	5	26
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : Etablissements de 10 salariés et plus, sans accords RTT

Source : MES-DARES, enquête CSA auprès de 350 établissements, mars 1999

Parmi les seules entreprises de 20 salariés et plus, 70 % sont en négociation (44 %) ou vont s'y engager dans l'année (26 %)<sup>1</sup>. Directement appliqués à l'ensemble du champ concerné, ces résultats laisseraient attendre un volume considérable d'accords, de l'ordre de 50 000, dont 36 000 en cours de discussion. A s'en tenir aux quelque 1 600 accords de RTT conclus en moyenne chaque mois au second trimestre 1999, ce sont plutôt 10 000 nouveaux accords qu'il faudrait prévoir au second semestre, en supposant que la réduction des allègements de charge au 1er juillet est contrebalancée par l'échéance légale du 31 décembre. De 10 à 50 000, la marge est ouverte. Le résultat observé dépendra pour partie du choix opéré par les entreprises placées devant l'alternative suivante : bénéficier de l'allègement de 7 000 francs par salarié et pendant un an<sup>2</sup> en concluant avant décembre, avec pour contrepartie une réduction de la durée du travail d'au moins 10 % et des engagements en emploi d'au moins 6 %, ou bien s'en tenir à l'abattement structurel à partir de 2 000, le cas échéant en opérant une RTT de moindre amplitude, assortie d'engagements moins ambitieux sur l'emploi. Au-delà du jeu des paramètres microéconomiques, l'éclaircissement des perspectives juridiques apporté par le projet de la seconde loi stimulera la négociation, y compris pour les plus petites entreprises. Au total le nombre d'accords pourrait être compris entre 10 000 et 20 000 au second semestre et de nombreux autres seraient conclus au premier semestre 2000. Entretenu surtout par les entreprises de plus de 20 salariés, il devrait concerner des unités d'une taille supérieure à la moyenne observée jusqu'ici pour les accords aidés (75 salariés). Passés les principaux accords conclus dans les grands groupes, une moyenne de 100 salariés aboutirait à couvrir de 1 à 2 millions de personnes au cours de la même période, ce qui porterait l'effectif total engagé dans un processus de RTT entre 3 et 4 millions au début de l'année 2000 (avec une probabilité plus forte de se situer vers le haut de cette fourchette), à rapprocher des 12 millions de salariés

<sup>1</sup> Plusieurs sondages réalisés auprès d'échantillons d'entreprises donnent des résultats voisins : 38 % se déclaraient en cours ou à la veille de négociations en décembre 98 (SOFRES-Usine Nouvelle), 28 % en négociation en juin 1999 (BVA-L'Usine Nouvelle-Manpower)

<sup>2</sup> Dans la pratique, l'aide est souvent majorée au vu des caractéristiques particulières des embauches ou des entreprises, si bien que le montant moyen de l'allègement est supérieur au montant de base. Par analogie avec les pratiques observées au cours des 12 derniers mois, on peut s'attendre à un allègement moyen de l'ordre de 9 000 francs pour les conventions conclues après le 30 juin.

à temps complet qui travaillaient plus de 35 heures par semaine avant juin 1998, et parmi eux des 9 millions employés dans des unités d'au moins vingt personnes.

# Document de référence B

## **Les accords de branche** **(analyse quantitative et qualitative au 30 juillet 1999)**

Document de référence préparée par la DRT - Ministère de l'emploi et de la solidarité

Septembre 99

# Les accords de branche

(analyse quantitative et qualitative au 30 juillet 1999)

## SOMMAIRE

1/ Présentation générale : les grandes tendances de la négociation de branche .....	2
2/ Analyse des principaux thèmes contenus dans les accords de branche .....	6
a/ la modulation du temps de travail .....	6
b/ la prise de jours de repos .....	9
c/ les contingents d'heures supplémentaires .....	13
d/ le personnel d'encadrement .....	17
e/ le compte épargne-temps .....	22
f/ la formation .....	25
g/ les salariés à temps partiel .....	28
h/ Les clauses salariales .....	32
i/ le mandatement et la négociation avec des représentants élus du personnel .....	35
3/ Annexes .....	39
Tableau n° 1 .....	39
Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98 .....	39
Tableau n° 2 .....	46
Accords de branche nationaux d'accès direct aux aides de l'Etat, signés dans le cadre de la loi du 13/06/98 .....	46
Tableau n° 3 .....	49
Analyse résumée des accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98 .....	49

### 1/ Présentation générale : les grandes tendances de la négociation de branche

a) Le processus enclenché par la loi du 13 juin 1998 a conduit au développement d'un fort mouvement de négociation de branche. A la mi-juillet 1999, 101 branches sont en effet parvenues à un accord sur la réduction du temps de travail.

Tous les secteurs d'activités sont concernés :

- Services ..... 32 branches
- Industrie..... 30 branches
- Agriculture ..... 17 branches
- Commerce ..... 10 branches
- Branches artisanales..... 4 branches
- Secteur sanitaire et social ..... 8 branches

Près de neuf millions de salariés sont désormais couverts sur un total de 13 millions de salariés susceptibles d'être couverts par une convention collective (cf. **Tableau n° 1 en annexe**).

b) La répartition des organisations syndicales signataires est la suivante :

- CFDT..... 65 accords (23,1 %)
- CFTC..... 63 accords (22,4 %)
- CGC..... 69 accords (24,6 %)
- CGT..... 16 accords (5,7 %)
- FO..... 56 accords (19,9 %)
- autres ..... 12 accords (4,3%)

L'ensemble des organisations syndicales s'est donc impliqué dans la négociation puis la conclusion d'accords. Le tableau, ci-dessous, retrace la répartition des accords selon les organisations signataires :

Les syndicats signataires des accords de branche (Source : DRT au 9/07/99)		
Nombre de syndicats signataires	Nombre d'accords signés	% du total des accords
5	2	1,9 %
4 dont	16	15,8 %
CFDT-CFTC-CGC-FO	10	62,5 %
CFDT-CFTC-CGC-CGT	4	25 %
3 dont	39	38,6 %
CFTC-CGC-FO	13	33,3 %
CFDC-CFDT-CGC	17	43,6 %
2 dont	34	33,66 %
CFDT-FO	5	14,7 %
CGC-FO	5	14,7 %
1	10	9,9 %
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0 %</b>

c) Le contenu de ces accords est divers. Chaque branche a d'abord été conduite, en fonction de ses caractéristiques propres, à privilégier une approche de son rôle : fixer un cadre général aux accords d'entreprise, ou définir des dispositions normatives directement applicables par les entreprises, ou encore remédier à l'absence de négociation dans les entreprises.

Certains accords sont ainsi d'application directe dans les entreprises. 47 accords sont des accords d'accès direct à l'aide financière prévue par la loi pour les entreprises de moins de cinquante salariés (cf. **tableau n° 2 en annexe**). D'autres sont des accords cadres fixant, simplement, les modalités générales de la réduction du temps de travail, à charge pour les entreprises de les adapter à leur niveau. L'accord de branche peut également être particulièrement souple dans ses prescriptions et ouvrir des dérogations à ses propres dispositions.

30 accords ont prévu la possibilité pour les entreprises de recourir à la formule du mandatement des salariés par les organisations syndicales, explicitement prévu par la loi du 13 juin 1998. 16 accords ont également prévu, en application de la loi du 12 novembre 1996, la possibilité de conclure des accords par des délégués du personnel, sous réserve d'une validation par une commission paritaire de branche.

Concernant les délais de mise en oeuvre, certains accords fixent un passage rapide à 35 heures, anticipant ainsi la baisse de la durée légale. D'autres réalisent cette réduction par étapes. Certains se calent sur l'échéance légale.

Quelques grandes caractéristiques communes apparaissent, en ce qui concerne la structure des accords :

1/ L'organisation du travail sur l'année est un thème majeur des négociations. Elle prend la forme de la modulation du travail sur tout ou partie de l'année, de la mise en place de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, ou encore de formules associant ces différents dispositifs. L'annualisation conduit également très souvent à fixer un horaire annuel de travail de

référence, prenant en compte les congés et les jours fériés et chômés d'origine légale ou conventionnelle. Elle passe aussi par l'instauration fréquente d'un compte épargne-temps.

2/ L'utilisation du contingent d'heures supplémentaires permet aux branches de compenser les conséquences de la nouvelle durée légale. De nombreuses branches augmentent ce contingent, souvent de façon temporaire, ou en l'articulant avec le niveau de l'entreprise. Certaines prévoient un contingent inférieur en cas d'utilisation d'un dispositif de modulation des horaires sur l'année.

3/ De nombreux accords abordent la question du temps de travail des cadres. Plusieurs formules ont été utilisées, comme la mise en place de forfaits horaires annualisés ou de forfaits reposant sur un décompte en jours de la durée du travail. Ces forfaits visent parfois d'autres catégories de salariés, et notamment les commerciaux non cadres pour lesquels la question du décompte du temps de travail est également sensible.

4/ Les accords prévoient, en règle générale, une compensation salariale intégrale. Ils peuvent se contenter d'en fixer le principe, particulièrement en ce qui concerne les salaires minima qui sont fixés au niveau de la branche, en renvoyant le soin aux entreprises d'en déterminer les modalités d'application. Celles-ci passent souvent par des indemnités différentielles. La compensation s'accompagne généralement, soit d'un gel des salaires, soit d'un engagement de modération salariale sur quelques années

5/ Certains accords prévoient la situation des travailleurs à temps partiel, en leur offrant, par exemple, le choix d'une réduction ou du maintien de leurs horaires, voire d'un passage à temps plein. Cela s'accompagne alors de précisions sur les modalités salariales.

6/ Les accords d'accès direct à l'aide financière contiennent des engagements précis en matière d'emplois. Les autres accords précisent que la réduction du temps de travail doit favoriser la création d'emplois, mais il revient aux entreprises de la branche de trouver les équilibres nécessaires pour réaliser cet objectif.

7/ Quelques accords font un lien entre réduction du temps de travail et formation des salariés.

d) 67 accords ont été examinés par la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective dans le cadre de la procédure d'extension. Celle-ci a pour effet, à la demande des signataires, de rendre un accord obligatoire pour tous les employeurs compris dans son champ, et pas seulement pour ceux qui adhèrent à la (ou aux) fédération (s) patronale (s) signataire (s).

A ce titre, la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité exerce un contrôle de légalité sur les accords. Après avis de la commission nationale de la négociation collective, où sont représentés l'ensemble des partenaires sociaux, la Ministre peut exclure de l'extension les clauses qui sont en contradiction avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Elle peut également étendre des clauses qui sont estimées incomplètes ou imprécises, mais sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires. Cette procédure est soumise au contrôle du juge administratif.

L'examen des différents accords de réduction du temps de travail s'est effectué dans le cadre légal actuel qui peut, seul servir de référence. Le Ministère a toujours eu le souci de respecter l'équilibre atteint par les partenaires sociaux, tout en veillant au respect des dispositions légales.

Les stipulations des accords qui étaient contraires à des dispositions d'ordre public prévues par le Code du Travail ont donc été exclues, comme par exemple, le travail le dimanche en dehors des exceptions prévues par les textes en vigueur. D'autres dispositions non contraires à l'esprit de la loi sur la réduction de la durée du travail, concernant par exemple les forfaits pour le personnel d'encadrement ou la prise en compte de la formation dans le temps de travail, ont fait l'objet de réserves et devront être réexaminées à l'aune de la seconde loi (cf. tableau ci-dessous).

## Principales réserves et exclusions prononcées lors de la procédure d'extension des accords et avenants

THEME	CLAUSES	RESERVES	EXCLUSIONS
DECOMPTE DES HORAIRES	Forfait sans référence horaire	- rappel de la jurisprudence en cas d'extension au-delà de la catégorie des cadres dirigeants	
	Forfait mensuel	- rappel que le forfait doit inclure les majorations pour heures supplémentaires	
	Forfait annualisé individualisé en heures		- absence de base légale pour l'annualisation individuelle
	Forfait annuel en jours		- absence de base légale pour un décompte en jours
HEURES SUPPLEMENTAIRES	Repos compensateur	- rappel que la non imputation des heures supplémentaires donnant lieu à repos compensateur de remplacement n'est possible que si ce repos remplace à la fois le paiement des heures et celui des majorations	
MODULATION	Base de référence	- rappel du principe de déduction de la base de référence des jours de congés légaux et conventionnels	
	Champ de la modulation		- absence de base légale pour inclure les salariés à temps partiel dans la modulation : l'annualisation n'est possible pour ces salariés que dans le cadre du temps partiel annualisé
	Heures effectuées au-delà de la durée moyenne prévue	- rappel que ces heures s'imputent sur le contingent et ouvrent droit à un repos compensateur ou à toute autre contrepartie fixée par accord	
	Programmation individuelle des horaires Régime des absences		- absence de base légale pour une modulation individuelle - absence de base légale pour prévoir la récupération des absences indemnisées
TEMPS PARTIEL	Heures complémentaires  Coupures		- remplacement de la rémunération des heures complémentaires par du repos : absence de base légale ; - report de la limite des heures complémentaires de 1/10 <sup>e</sup> au 1/3 de la durée du contrat sans définition des contreparties prévues par la loi - dérogation au régime des coupures sans définition des contreparties prévues par la loi
COMPTE EPARGNE-TEMPS	Alimentation  Utilisation	- rappel que seule une partie de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord, et non la totalité, peut être affectée au CET	- abondement par les repos compensateurs légaux et les majorations pour heures supplémentaires : absence de base légale - financement du passage d'un temps plein au temps partiel : absence de base légale
FORMATION	co-investissement	- rappel des limites fixées par la loi et l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991	
	Temps de travail effectif		- non assimilation à du temps de travail effectif du temps consacré aux actions de formation prévues par le plan de formation : contraire à la loi

66 accords ont été étendus, 21 sont en cours d'extension. L'ensemble des accords déjà étendus couvrent près de 6 millions de salariés.

L'accord conclu dans la métallurgie en juillet 1998, n'a pas été examiné dans le cadre de l'extension car sa mise en oeuvre était subordonnée, selon ses propres termes, à la modification du cadre légal et réglementaire en vigueur.

e) Quelques branches n'ont pas souhaité engager des négociations sur la réduction du temps de travail, comme, par exemple, les sociétés d'assurance et les industries du ciment.

Dans certains secteurs, assez rares, les négociations ont échoué (commerces de gros, plasturgie, manutention portuaire, industries du bois, secteur sanitaire et social à but lucratif).

Enfin, dans plusieurs branches, les négociations se poursuivent (organismes de formation, coiffure, pharmacie d'officine et plusieurs petites branches du commerce de détail).

## 2/ Analyse des principaux thèmes contenus dans les accords de branche

Les accords de réduction du temps de travail font donc apparaître plusieurs thèmes transversaux principaux qui sont retracés dans les tableaux ci-dessous. Ceux-ci reprennent le contenu des 29 branches les plus importantes numériquement qui regroupent un total de 7,7 millions de salariés. Le **tableau n° 3 (en annexe)** contient une analyse synthétique des 99 accords parvenus à la Direction des Relations du Travail.

a/ la modulation du temps de travail :

Les modalités de réduction du temps de travail sont très variées et la plupart des accords de branche cherchent avant tout à fournir à leurs entreprises une palette diversifiée répondant à leurs besoins.

La réduction du temps de travail s'accompagne très fréquemment d'un dispositif de modulation du temps de travail sur l'année. La plupart des accords prévoient le recours à une modulation de type 3 dont le fonctionnement est plus souple.

17 accords de modulation fixent une durée annuelle de travail qui sert de référence . 7 accords ont prévu une durée égale ou supérieure à 1645 h, c'est-à-dire sans tenir compte des jours fériés conventionnels.

L'amplitude de la modulation est en général comprise entre 0 h/42 h/44 h ou 46h (48 h à titre exceptionnel). Quelques branches fixent une plage plus restreinte, par exemple 26 h/ 44 h. Les délais de prévenance sont prévus, en général, autour de 5-7 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

**TABLEAU - La modulation du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS	MODULATION			
	SALARIES	Durée annuelle de référence	Type de modulation	Amplitude hebdomadaire
Alimentation (grande distribution) et Entrepôts  (450 000)  Commerce	- 1 603h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois, ou partie de 12 mois, ou 2 périodes de 6 mois consécutifs	- 0/42h pendant 20 semaines consécutives ou non	
Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets)  (102 000)  Ind. agroalimentaire	- 1 603h en 1999 - 1 582h en 2 000 - 1 582h en 2 001	- Type III, d'accès direct - Période de référence : tout ou partie de l'année	- 0h/44h pendant 12 semaines consécutives - 0/48h pendant 6 semaines maxi.	- Une semaine

**TABLEAU - La modulation du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS	MODULATION			
	Durée annuelle de référence	Type de modulation	Amplitude hebdomadaire	Délai de prévenance
<b>Ameublement (industries)</b> (102 000) Industrie	- 1 645h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- 46h maxi.	- De 3 à 5 jours
<b>Animation socio-culturelle</b> (200 000) Services	Pas de recours à la modulation			
<b>Automobile (services de l')</b> (420 000) Services	- 1 593h à 1 610h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- 0/46h (44h sur 12 semaines consécutives)	- 3 jours ouvrés
<b>Banques</b> (250 000) Services	Pas de recours à la modulation			
<b>Bâtiment CAPEB</b> (425 000) Artisanat		- Type III (modalité 4), d'accès direct - Période de référence : 6 mois en principe	- 0h/42h	- 7 jours calendaires au moins
<b>Bâtiment et Travaux Publics</b> (1 400 000) Industrie	- 1 645h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- 46h (45h pendant 12 semaines consécutives ; 43h en moyenne sur un semestre - Pas de plancher	- 5 jours calendaires, en principe
<b>Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale</b> (83 000) Artisanat		- Option 3 : type III, d'accès direct - Période de référence : l'année	- 24h/46h	- 7 jours
<b>Bureaux d'études techniques</b> (430 000) Services	- 1 610h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois	- 28h/46h sur une semaine et 43h sur 12 semaines consécutives	- 8 jours
<b>Carrières et Matériaux</b> (80 000) Industrie	- 1 645h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- Plafond : 48h pdt 3 semaines/an ; 44h en moyenne sur 12 sem. consécutives - Plancher : 14h/sem., et 4 sem. de 0h	- 2 jours ouvrés (en cas de circonstances except.) - 1 jour (voire le jour même) pour le Béton Prêt à l'Emploi
<b>Chimie (industrie)</b> (230 000) Industrie	- 1 645h	- Types I, II et III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- 48h/sem. - 42h en moyenne sur 12 sem. consécutives	

**TABLEAU - La modulation du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS  SALARIES	MODULATION			
	Durée annuelle de référence	Type de modulation	Amplitude hebdomadaire	Décalage de prévenance
<b>Experts-comptables</b>  (105 000)  Services	- 1 596h	- Type II, d'accès direct (si RTT aidée) - Période de référence : 12 mois consécutifs	- 0/44h sur 10 semaines consécutives - 0/48h sur 6 semaines maxi. hors aide	- 2 semaines en principe (1 sem. en cas de circonstances exceptionnelles)
<b>Habillement (industrie)</b>  (165 000)  Industrie		- Type II, d'accès direct - Période de référence : 3 mois au moins, et 6 mois au plus, renouvelables	- Plafond : 44h (42h/12 semaines consécutives)	- 5 jours ouvrés
<b>Habillement (commerce de détail)</b>  (50 000)  Commerce		- Type III d'accès direct	- 42h pendant 2 périodes de 5 semaines consécutives ou non	- 7 jours calendaires
<b>Handicapées (établissements pour personnes inadaptées et)</b>  (180 000)  Sanitaire et social	- 1 575h	- Types II ou III, d'accès direct - Période de référence : tout ou partie de 12 mois consécutifs	- 21h/44h pdt 4 semaines consécutives	- 7 jours (sauf cas d'urgence)
<b>Imprimerie (Industries de la communication graphique)</b>  (115 000)  Industrie	- 1 652h	- Type III, d'accès direct (pour les - de 50 sal. qui anticipent) - Période de référence : 1 an	- 24h/48h (44h sur 12 semaines consécutives, et quota annuel de 160h)	- 2 jours ouvrés mini. (sauf circonstances exceptionnelles)
<b>Matériaux de construction (négoce)</b>  (60 000)  Commerce	- 1 645h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- Plafond : 48h sur une même sem. ; 44h sur 12 semaines consécutives	- 2 semaines
<b>Métallurgie</b>  (1 800 000)  Industrie	- 1 610h	- Type III, d'accès direct pour les entr. n'ayant pu conclure un accord - Période de référence : 12 mois consécutifs	- Plafond : 48h sur une même sem. ; 44h sur 12 semaines consécutives (sauf dérogations)	- 3 jours (sauf circonstances exceptionnelles)
<b>Papiers-Cartons (production et transformation)</b>  (55 000)  Industrie	- 1 645h	- Type III, d'accès direct - Période de référence : tout ou partie de l'année	- Plafond : 46h (voire 48h) sur une même semaine ; 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives	- 4 jours ouvrables (sauf circonstances exceptionnelles)
<b>Production agricole</b>  (297 000)  Agriculture		- Type III, d'accès direct - Volume de 300h/an - Période de référence : 12 mois consécutifs	- Plafonds : durées maximales - Pas de plancher	- Une semaine, sauf force majeure
<b>Propreté</b>  (286 000)  Services		- Type III, d'accès direct (dans cadre de la RTT aidée, volet offensif) - Période de référence : semestre civil	- 0/44h par semaine	- 3 jours ouvrés en principe

**TABLEAU - La modulation du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS	MODULATION			
	SALARIES	Durée annuelle de référence	Type de modulation	Amplitude hebdomadaire
<b>Restauration collective</b> (86 000) Services		- Type II et III - Période de référence : tout ou partie de l'année	- Amplitude de + ou - 9h (soit 26/44h sur la base 35b)	- 15 jours, en principe
<b>Restauration rapide</b> (50 000) Services	- 1 652h (moins les jours fériés en vigueur dans les entreprises)	- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois	- Plafond : 42h	- 3 jours
<b>Sanitaire, social et médico-social (UNIFED)</b> (350 000) Sanitaire et social		- Type II et III, d'accès direct - Période de référence : tout ou partie de 12 mois consécutifs	- Amplitude : 21/44h sur 4 semaines consécutives	- 7 jours, en principe
<b>Textile</b> (140 000) Industrie	Pas de recours à la modulation			
<b>Tracteurs (commerce, location, réparation)</b> (90 000) Services	- 1 539h	- Type III (?), mixé avec jours de repos, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- Plafond : 44h (46h sur 3 semaines consécutives ou non)	- 7 jours au moins - 24h en cas de circonstances imprévisibles
<b>Viandes (industrie et commerce en gros)</b> (70 000) Industrie		- Type III, d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs	- Amplitude : 0/45h	- 4 jours au moins
<b>Vins, Cidres et Jus de Fruits</b> (70 000) Industrie	- 1 592,50h (base 35b)	- Type III, d'accès direct - Période de référence : tout ou partie de l'année	- Plafond : 46h/sem. (44h en moyenne sur 12 semaines consécutives, 48h pendant 8 semaines)	- 3 jours ouverts au moins (sauf circonst. exceptionn)

**b/ la prise de jours de repos**

La réduction du temps de travail passe aussi par la prise de jours de repos. Cette formule n'est pas exclusive et les différentes formes de réduction, quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, voire annuelle peuvent se cumuler. La prise des jours de repos s'effectue, de manière partagée, entre le salarié et le chef d'entreprise. La planification de la prise des jours de repos par l'entreprise s'accompagne parfois d'un délai de prévenance de plusieurs jours. Les jours de repos à l'initiative du salarié sont renvoyés à une fixation par les accords d'entreprise.

**TABLEAU - La prise de jours de repos**

BRANCHE ET EFFECTIFS		JOURS DE REPOS RTT		
SALARIES	Nombre de jours	Catégories concernées	Modalités de prise	Alimentation possible du CET
<b>Alimentation (grande distribution) et Entrepôts</b>  (450 000)  Commerce	- Non précisé	- Toutes	- Déterminées au niveau de l'entreprise - A défaut d'acc. d'entr., 30% au moins des jours de repos au choix des salariés	- Oui (selon des modalités prévues au niveau de l'entreprise) - A défaut d'acc. d'entr., 35% des jours peuvent alimenter le CET
<b>Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets)</b>  (102 000)  Ind. agroalimentaire	- Nb obtenu en divisant le nb d'heures de RTT sur l'année par la durée moyenne journalière pratiquée dans l'entr. - Accès direct	- Toutes	- Peuvent être combinés avec la modulation - La 1/2 au choix du salarié (délai de prévenance de 10 jours) - A prendre dans un délai de 1 an maxi. après la mise en œuvre de la RTT - Journées ou 1/2 journées	- Oui
<b>Ameublement (industries)</b>  (102 000)  Industrie	- Non précisé		- Journées entières, prises individuellement ou collectivement - 1/3 au choix du salarié (sauf acc. d'entr. différent)	- Oui
<b>Animation socio-culturelle</b>  (200 000)  Services	- Option 3 (36h sur 4 jours) : 5 jours - Option 4 (39h sur 5 jours) : 24 jours - Accès direct		- Option 3 : 5j au choix du salarié (en-dehors de certaines périodes) - Option 4 : la 1/2 au choix du salarié - Délai de prévenance : 7 jours en principe	
<b>Automobile (services de l')</b>  (420 000)  Services	- De 12j (base 37h hebdo.) à 24j (base 39h) - Accès direct		- La 1/2 à l'initiative du salarié - Délai de prévenance de 2 semaines	- Oui
<b>Banques</b>  (250 000)  Services	- 17j (dont 12 au titre de la RTT), + 12j qui peuvent être accordés par l'entr. - Accès direct	- Toutes	- 9j à l'initiative du salarié, et 8j au choix de l'employeur - Jours à prendre de façon collective ou individuelle	- Oui
<b>Bâtiment CAPEB</b>  (425 000)  Artisanat	- De 6 à 24 jours, selon les modalités de RTT retenues - Accès direct (si RTT aidée)		- La 1/2, en principe, à l'initiative du salarié - Délai de prévenance : 7 jours	- Oui
<b>Bâtiment et Travaux Publics</b>  (1 400 000)  Industrie	- Non précisé		- 5j à l'initiative du salarié, non accolés aux congés annuels - Prise par journée entière	- Oui
<b>Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale</b>  (83 000)  Artisanat	- Accès direct - Option 2 : toute heure au-delà de 35h ouvre droit, dans la limite de 42h, à un repos d'égale durée - Option 2bis (entr. de -20 sal.), même principe, mais diminution progressive de l'horaire de base de 38 à 35h (et diminution du plafond de 45 à 42h)		- La 1/2 à l'initiative du salarié - Délai de prévenance : 15j - Repos pris en principe dans l'année (sauf pdt les 12 semaines dites hautes)	

**TABLEAU - La prise de jours de repos**

BRANCHE ET EFFECTIFS	JOURS DE REPOS RTT			
	SALARIES	Nombre de jours	Catégories concernées	Modalités de prise
<b>Bureaux d'études techniques</b> (430 000) Services		- Toutes	- La ½ à l'initiative du salarié - Prise de façon collective ou individuelle - Institution d'un " compte de temps disponible ", géré sur 12 mois consécutifs, et dont le 1/3 est au choix du salarié	- Oui
<b>Carrières et Matériaux</b> (80 000) Industrie	- Non précisé	- Non précisé	- La ½ au choix du salarié	- Oui
<b>Chimie (industrie)</b> (230 000) Industrie	- Non précisé	- Non précisé	- La ½ au choix du salarié (sauf accord contraire) - Délai de prévenance d'un mois (sauf accord contraire) - Jours pris tout au long de l'année	- Oui
<b>Experts-comptables</b> (105 000) Services	- 23 à 22 jours/an - Accès direct si RTT aidée	- Non précisé	- La ½ au choix du salarié (sauf accord contraire) - La totalité au choix des professionnels libéraux	- Oui (pour la ½)
<b>Habillement (industrie)</b> (165 000) Industrie			- 30% au choix du salarié Prise en principe par journées ou demi-journées, planifiées si possible 1 mois à l'avance	
<b>Habillement (commerce de détail)</b> (50 000) Commerce	- Option 2 : 6,5 jours (base 36h sur 4 jours) - Option 3 : 24 jours (base 39h sur 5 jours) - Accès direct		- Option 2 : la totalité au choix du sal. mais pdt une certaine période de l'année (délai de prévenance : 10j) - Option 3 : 5 jours au choix du salarié (délai de prévenance : 7j) - Dans les 2 options, jours à prendre dans l'année de référence	
<b>Handicapées (établissements pour personnes inadaptées et)</b> (180 000) Sanitaire et social	- Non précisé, sauf pour les cadres (18jours mini.)		- La ½ à l'initiative du sal. (sauf raisons impérieuses) - Délai de prévenance : 1 mois pour le salarié - Prise par semaine, quinzaine ou mois	- Oui (pour la ½)
<b>Imprimerie (Industries de la communication graphique)</b> (115 000) Industrie	- 24 jours (base 39h) - Accès direct (pour les de 50 sal. qui anticipent)		- La ½ à l'initiative du sal. (mais pas du 15/06 au 15/09)	- Oui
<b>Matériaux de construction (négoce)</b> (60 000) Commerce	- Nb non précisé - Accès direct		- La ½ à l'initiative du sal. - Délai de prévenance de 1 mois	- Oui
<b>Métallurgie</b> (1 800 000) Industrie	- Renvoi à l'accord d'entreprise		- Pris collectivement ou individuellement - Au moins ¼ des jours au choix du salarié (sauf acc. d'entr. contraire)	- Oui (renvoi des modalités à l'entreprise)

**TABLEAU - La prise de jours de repos**

BRANCHE ET EFFECTIFS	JOURS DE REPOS RTT				
	SALARIES	Nombre de jours	Catégories concernées	Modalités de prise	Alimentation possible du CET
Papiers-Cartons (production et transformation)  (55 000)  Industrie				- Pris collectivement ou individuellement, par journées entières - La ½ à l'initiative du sal.	- Oui (alimenté par 1/3 des jours de repos RTT)
Production agricole  (297 000)  Agriculture	- 1h de repos par heure de 36 à 39h - 1h15 de repos pour chaque heure entre 40 et 47h - 1h30 au-delà de 47h - Un jour de repos égale 5h50			- 1/3 des jours à l'initiative du salarié, mais au-delà d'un crédit de 4 jours, et pas dans une période de 13 semaines/an - Prise dans les 12 mois suivant la période de référence	- Non Mise en place prévu d'un CET après réunion des signataires courant 1999
Propreté  (286 000)  Services		- Cadres uniquement			- Oui cadres uniquement
Restauration collective  (86 000)  Services	- A préciser par accord d'ent., mais au moins 5 jours (10 jours pour les cadres)			- Modalités de prise renvoyées à l'entreprise - 3 jours au moins au choix du salarié, à prendre dans l'année suivant leur acquisition, en basse activité - 25% des jours, dans les mêmes conditions, pour les cadres	- Oui
Restauration rapide  (50 000)  Services	- De 11 à 22j selon l'horaire hebdo.			- 40% au choix du salarié - Pris par journée entière ou ½ journée, avant la fin de l'année de référence - Pris isolément ou de façon groupée, non accolés aux congés payés - Délai de prévenance : 15 jours	- Oui
Sanitaire, social et médico-social (UNIFED)  (350 000)  Sanitaire et social	- De 6 à 23j selon l'horaire hebdo.			- Prise par semaine, quinzaine ou mois - La ½ au choix du salarié - Délai de prévenance : 1 mois	- Oui (pour la 1/2)
Textile  (140 000)  Industrie	- 5 jours de repos pour les cadres au forfait				- Oui cadres
Tracteurs (commerce, location, réparation)  (90 000)  Services	- De 8 à 24j selon l'horaire hebdo.			- La ½ au choix du salarié - Période de référence : 12 mois - Prise : 3 mois suivant la fin de la période de référence	- Oui
Viandes (industrie et commerce en gros)  (70 000)  Industrie	- Nb non précisé, sauf pour les cadres (10 jours)				
Vins, Cidres et Jus de Fruits  (70 000)  Industrie	- Nb non précisé - Jours de repos d'accès direct			- La ½ à l'initiative du salarié - Délai de prévenance : 15j - Prise avant le terme de l'année de référence	- Oui

c/ les contingents d'heures supplémentaires

S'agissant du contingent d'heures supplémentaires au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire, les branches ont fixé, comme la loi leur en donne la possibilité, des seuils en deçà ou au-delà du seuil réglementaire de 130 heures. Les écarts vont de 1 à 6, entre un minimum de 50 heures (Production agricole en cas de modulation) et un maximum de 329 heures dans la boulangerie, hors modulation. De nombreux accords prévoient une période transitoire au terme de laquelle le contingent est appelé à diminuer: par exemple dans les banques où le contingent total hors modulation sera de 160 heures en 2000, il passera ensuite à 150 heures en 2001, puis à 140 heures en 2002.

13 accords prévoient en outre un contingent spécifique, d'un montant inférieur, en cas de recours à la modulation. 16 accords ont prévu que le contingent de branche peut être complété au niveau de l'entreprise.

**TABLEAU - Les contingents d'heures supplémentaires au-delà desquels l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise**

BRANCHE ET EFFECTIFS	CONTINGENT EN CAS DE MODULATION			CONTINGENT HORS MODULATION			Écart (1) - (2)
	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (1)	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (2)	
Alimentation (grande distribution) et Entrepôts  (450 000)  Commerce	90h	40h	130h	90h	40h	130h	0
Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets)  (102 000)  Ind. agroalimentaire	110h	-	110h	125h	-	125h	15h
Ameublement (industries)  (102 000)  Industrie	130h	25h (jusqu'en 2 004 au plus tard)	155h	150h	25h (jusqu'en 2 004 au plus tard)	175h	20h
Animation socio- culturelle  (200 000)  Services	-	-	-	100h (maintien du contingent conventionnel de la CCN)	-	100h	
Automobile (services de l')	182h	-	182h	-	-	-	
(420 000)  Services							

**TABLEAU - Les contingents d'heures supplémentaires au-delà desquels l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise**

BRANCHE ET EFFECTIFS	CONTINGENT EN CAS DE MODULATION			CONTINGENT HORS MODULATION			Écart (1) - (2)
	SALARIES	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (1)	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	
<b>Banques</b> (250 000)  Services	-	-	-	120h + 40h (en 2 000)  120h + 30h (en 2 001)  110h (dès 2 002)	-  -  30h	160h (en 2 000)  150h (en 2 001)  140h (dès 2 002)	
<b>Bâtiment CAPEB</b> (425 000)  Artisanat	-	-	-	130h (maintien du contingent conventionnel antérieur)	15h	145h	
<b>Bâtiment et Travaux Publics</b> (1 400 000)  Industrie	145h	-	145h	145h	30h	175h	30h
<b>Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale</b> (83 000)  Artisanat	-	-	-	329h (maintien du contingent conventionnel antérieur)	-	329h	
<b>Bureaux d'études techniques</b> (430 000)  Services	90h	40h	130h	130h (maintien du contingent conventionnel antérieur)	-	130h	0h
<b>Carrières et Matériaux</b> (80 000)  Industrie	145h ou 180h (Béton prêt à l'emploi)	-  -	145h ou 180h (BPE)	180h ou 225h (BPE)	-  -	180h ou 225h	35h ou 45h (BPE)
<b>Chimie (industrie)</b> (230 000)  Industrie	90h	-	90h	130h	20h (pendant 2 ans)	150h	60h
<b>Experts- comptables</b> (105 000)  Services	90h	-	90h	130h	-	130h	40h

**TABLEAU - Les contingents d'heures supplémentaires au-delà desquels l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise**

BRANCHE ET EFFECTIFS	CONTINGENT EN CAS DE MODULATION			CONTINGENT HORS MODULATION			Écart (1) - (2)
	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (1)	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (2)	
<b>Habillement (industrie)</b>  (165 000)  Industrie	80h	45h	125h	130h	45h	175h	50h
<b>Habillement (commerce de détail)</b>  (50 000)  Commerce	-	-	-	130h	-	130h	
<b>Handicapées (établissements pour personnes inadaptées et)</b>  (180 000)  Sanitaire et social	-	-	-	130h	-	130h	
<b>Imprimerie (industries de la communication graphique)</b>  (115 000)  Industrie	115h	-	115h	130h	50h (pour les - de 11 sal., pdt 3 ans)	180h	65h
<b>Matériaux de construction (négoce)</b>  (60 000)  Commerce	130h	20h suppression en 2002	150h	130h	50h suppression en 2002	180h	30h
<b>Métallurgie</b>  (1 800 000)  Industrie	150h	25h	175h	180h	25h	205h	30h
<b>Papiers-Cartons (production et transformation)</b>  (55 000)  Industrie	130h	-	130h	130h	50h	180h (à diminuer de 40 % en 2 ans)	50h

**TABLEAU - Les contingents d'heures supplémentaires au-delà desquels l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise**

BRANCHE ET EFFECTIFS	CONTINGENT EN CAS DE MODULATION			CONTINGENT HORS MODULATION			Écart (1) - (2)
	SALARIES	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (1)	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	
<b>Production agricole</b> (297 000) Agriculture	modulation < ou = 200h 190h 1ère année 170h 2ème année 150h ensuite		150h				
	modulation entre 200 et 300 h 50h	50h	100h				
	modulation > 300h 50h		50h				
<b>Propreté</b> (286 000) Services	-	-	-	190h	-	190h	
<b>Restauration collective</b> (86 000) Services	-	-	-	130h 188h pour encadrement	50h	180h 238h	
<b>Restauration rapide</b> (50 000) Services	90h	-	90h	130h entreprises + de 20 - 190h (1 an) puis 130h entreprises < 20	-	130h	40h
<b>Sanitaire, social et médico-social (UNIFED)</b> (350 000) Sanitaire et social	-	-	-	110h (réexamen au 2ème semestre 2 002)	-	110h	
<b>Textile</b> (140 000) Industrie	130h	-	130h	130h entreprises > 20 90h entreprises < 20	45h	175 h	45h
<b>Tracteurs (commerce, location, réparation)</b> (90 000) Services	-	-	-	personnels administratifs 150h pdt 2 ans puis 130h - personnels non administratifs 130h puis 94 h	30h	160h 124h	

**TABLEAU - Les contingents d'heures supplémentaires au-delà desquels l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise**

BRANCHE ET EFFECTIFS	CONTINGENT EN CAS DE MODULATION			CONTINGENT HORS MODULATION			Écart (1) - (2)
	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (1)	Par l'accord de branche	Complément possible par accord d'entreprise (ou avis conforme du CE)	Total (2)	
Viandes (industrie et commerce en gros) (70 000) Industrie	-	-	-	100h	-	100h	
Vins, Cidres et Jus de Fruits (70 000) Industrie	130h à 90h	-	-	130 h	-	130h	

d/ le personnel d'encadrement

Seuls 5 accords ne font aucune référence aux cadres. 24 accords prévoient que la réduction s'effectue pour eux sous forme de jours de repos. 4 accords stipulent explicitement un décompte de leur durée du travail en jours. Celle-ci s'étage de 213 jours à 219 jours.

16 accords ont prévu des forfaits sans référence horaire. Les rédactions utilisées laissent souvent penser que le champ d'application de ces forfaits sans référence horaire dépasse les normes posées par la Cour de Cassation qui ne visent que les seuls cadres dirigeants.

8 accords ont fixé des forfaits avec référence horaire dans un cadre annuel. La durée varie entre 1596 h (experts comptables) et 1610 h (Métallurgie)

**TABLEAU - La situation de l'encadrement dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS	FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)	FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)			JOURS DE REPOS  RTT	DÉCOMPTE EN JOURS (et catégories concernées)		PAS DE MENTION EXPLICITE AUX CADRES DANS L'ACCORD
		Cadre horaire non précisé	Cadre mensuel	Cadre annuel		Nb de jours non précisé dans l'accord	Nombre de jours précisé dans l'accord	
Alimentation (grande distribution) et Entrepôts (450 000) Commerce	Autonomie, larges délégations de pouvoir. Cadres niveau 8 et 9 classif. ; cadres directeurs d'étab. et autres cadres identifiés par acc. d'ent.		Oui		- Oui		(215) - Pour le personnel bénéficiant d'une autonomie véritable	

**TABLEAU - La situation de l'encadrement dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS	FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)	FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)			JOURS DE REPOS  RTT	DÉCOMPTE EN JOURS (et catégories concernées)		PAS DE MENTION EXPLICITE AUX CADRES DANS L'ACCORD
		Cadre horaire non précisé	Cadre mensuel	Cadre annuel		Nb de jours non précisé dans l'accord	Nombre de jours précisé dans l'accord	
Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets) (102 000) Ind. agroalimentaire					- Oui		(216j) - Cadres (responsabilités, autonomie) et personnel commercial itinérant	
Ameublement (industries) (102 000) Industrie	- Oui - Cadres au sens de l'annexe con et salariés autonomes bénéficiant du régime de retraite AGIRC		- Oui dans la limite du contingent	- Oui dans la limite du contingent	- Oui			
Animation socio-culturelle (200 000) Services	-				- Oui Mêmes modalités que les autres salariés			
Automobile (services de l') (420 000) Services	- Oui - Cadres en position III et IV indépendant dans l'orga. de leur travail		- Oui - Maîtrise et cadres	- Oui - Maîtrise et cadres - 1 600h à partir des échéances légales	- Oui (24 jours)			
Banques (250 000) Services	- Oui - Cadres sup. (hors classif., et extensible aux salariés niveau VIII par acc. d'ent. ou sur avis conforme des IRP)				- Oui	- Oui - Cadres de direction fonctionnel et d'exploitation - Cadres des activités de banques de marché et/ou d'investis.		
Bâtiment CAPEB (425 000) Artisanat					- Oui (RTT applicable dans les mêmes conditions)			
Bâtiment et Travaux Publics (1 400 000) Industrie	- Oui - Management élargi (critère d'indépendance + critère de classif. : IAC position B, 2ème échel., cat 1.			- Oui - IAC ou ETAM (à partir de la position VI). - Responsabilités d'encadrement	- Oui		(213j) incluant les jours d'ancienneté et les jours fériés hors 1er mai)	
Boulangerie et Pâtisserie artisanale (83 000) Artisanat					Oui			- Oui

**TABLEAU - La situation de l'encadrement dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS  SALARIES	FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE  (et catégories concernées)	FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE HORAIRE  (et catégories concernées)			JOURS DE REPOS  RTT	DÉCOMPTE EN JOURS  (et catégories concernées)		PAS DE MENTION EXPLICITE AUX CADRES DANS L'ACCORD
		Cadre horaire non précisé	Cadre mensuel	Cadre annuel		Nb de jours non précisé dans l'accord	Nombre de jours précisé dans l'accord	
Bureaux d'études techniques (430 000)  Services				- Oui - ETAM, ingénieurs et cadres : 1 610h	- Oui		(219) hors éventuels jours pour ancienneté) - Cadres avec responsabilités management élargi, missions commerciales, créatifs, autonomes, (CCN position 3) ou niveau de rémunération (2 fois le plafond de la sécu) ou qualité de mandataires sociaux - Ingénieurs et cadres avec rémunération sup. ou égale plafond SS. - Autres cadres définis par acc. d'ent.	
Carrières et Matériaux (80 000)  Industrie	- Oui - Autonomie ou niveau de responsabilités ou déplacements fréquents		- Cadres et assimilés définis par les CCN - ETAM - Dans limite du contingent convention.	- Cadres et assimilés définis par les CCN - ETAM - Dans limite du contingent convention	- Oui			
Chimie (industrie) (230 000)  Industrie	- Oui - Salariés relevant de l'avenant III de la CCN (autonomie, respons. et importance de la rémunération ou de la qualification)			- Ing. et cadres - Certains TAM - Commerciaux - Itinérants	- Oui	- Ingénieurs cadres, certains techniciens, maîtrise, commerciaux; itinérants - nb jours définis après consultation IRP		
Experts-comptables (105 000)  Services	- Oui - Personnel autonome sédentaire ou itinérant (cadres niveau N2 N1 et autres salariés définis précisément dans l'acc.)			- Oui - 1 596h - Personnel autonome et personnel itinérant non autonome	- Oui			
Habillement (industrie) (165 000)  Industrie	- Oui Cadres supérieurs ou dirigeants, cadres en déplacement		- Forfait à 39 h/semaine		- Oui			
Habillement (commerce de détail) (50 000)  Commerce					- 24 jours			- Oui
Handicapées (établissements pour personnes inadaptées et) (180 000)  Sanitaire et social	Cadres en raison de la nature de l'emploi et de leur autonomie, visés aux annexes de la CCN				- Oui			

**TABLEAU - La situation de l'encadrement dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)	FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)			JOURS DE REPOS  RTT	DÉCOMPTE EN JOURS (et catégories concernées)		PAS DE MENTION EXPLICITE AUX CADRES DANS L'ACCORD
		Cadre horaire non précisé	Cadre mensuel	Cadre annuel		Nb de jours non précisé dans l'accord	Nombre de jours précisé dans l'accord	
Imprimerie (Industries de la communication graphique) (115 000) Industrie	Cadres sup. : liberté d'org., niveau I B de la classif.	Cadres ne relevant pas du forfait sans réf. horaire et hors cadres encadrants			- Oui			
Matériaux de construction (négoce) (60 000) Commerce	Cadres niveaux 8 et 9 de la classif., autonomie, responsabilité, indépendance	- Cadres niveaux 6 et 7 - TAM encadrants et salariés commerciaux ou itinérants			- Oui (12 jours pour les cadres forfaits)			
Métallurgie (1 800 000)  Industrie	- Ingénieurs et cadres CCN et sal.au - de niveau 5 avec indépendance dans l'org. du travail - Indépendance dans la gestion du temps de travail - Autres catégories possibles, définies par acc. d'ent.		- Oui dans la limite du contingent conventionnel	- Oui - 1 610h maj.au + de 20 %. - Ingénieurs et cadres au sens CCN, sala. classés au - au niveau 4 ou autres sala. définis par acc. d'ent. - Indépendance dans la gestion du temps de travail	- Oui			
Papiers-Cartons (production et transformation) (55 000)  Industrie	- Oui - Cadres de haut niveau de responsabilité, dont l'indépendance est large, - Personnels en déplacements réguliers rémunérés en partie aux résultats		- Oui	- Oui Dans la limite du contingent	- Oui			
Production agricole (297 000) Agriculture					- Oui (Cadres et agents de maîtrise niveaux MP1 et MP5)			- Oui
Propreté (286 000) Services					- Oui			

**TABLEAU - La situation de l'encadrement dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS	FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)	FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)			JOURS DE REPOS  RTT	DÉCOMPTE EN JOURS (et catégories concernées)		PAS DE MENTION EXPLICITE AUX CADRES DANS L'ACCORD
		Cadre horaire non précisé	Cadre mensuel	Cadre annuel		Nb de jours non précisé dans l'accord	Nombre de jours précisé dans l'accord	
Restauration collective (86 000)  Services	- Oui - Cadres sup., responsables, autonomes et indépendants	- Oui - Cadres dont les horaires sont contrôlables, mais qui sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail - Cadres mobiles			- Oui			
Restauration rapide (50 000)  Services	- Oui - Cadres supérieurs (autonomie, exercice de certaines prérogatives liés au pouvoir de direction et rémunération annuelle brute sup. ou égale à 2 fois le plafond SS)						- 222 jours (hors compensation éventuelle des jours fériés susceptibles de récupération : jours légaux autres que le 1er mai) - Cadres de niveau 4 échelon 4 classif.	
Sanitaire, social et médico-social (UNIFED) (350 000) Sanitaire et social					- Oui			
Textile (140 000)  Industrie	- Oui - Ingénieurs et cadres indépendants dans leur activité (cadres de direction et cadres commerciaux...)	- Oui (renvoi à la CCN ou à l'entrep.)			- Oui (5 jours pour les cadres au forfait)	- Oui		
Tracteurs (commerce, location, réparation) (90 000)  Services	- Oui - Responsabilité, délégation de pouvoirs, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion, importance de la rémunération incluant cadres mobiles de haut niveau.		- Oui dans la limite du contingent	- Oui - Horaire annuel fixé par le contrat - Techniciens confirmés, autonomie (1589 h + 20 % max)	- Oui			
Viandes (industrie et commerce en gros) (70 000) Industrie					- Oui (réduction forfaitaire de 10 jours si horaire non déterminé)			

**TABLEAU - La situation de l'encadrement dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)	FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE HORAIRE (et catégories concernées)			JOURS DE REPOS  RTT	DÉCOMPTE EN JOURS (et catégories concernées)		PAS DE MENTION EXPLICITE AUX CADRES DANS L'ACCORD
		Cadre horaire non précisé	Cadre mensuel	Cadre annuel		Nb de jours non précisé dans l'accord	Nombre de jours précisé dans l'accord	
Vins, Cidres et Jus de Fruits (70 000) Industrie	- Oui - Cadres jouissant d'une indépendance dans l'organisat. du travail (cadres de direction, cadres commerciaux...)	- Oui (renvoi à CCN ou à l'entrep).			- Oui			

e/ le compte épargne-temps

22 accords ont instauré un compte épargne-temps, ouvert à tous les salariés à une seule exception, la branche Alliance 7, qui le réserve aux cadres.

Les accords déclinent les modalités d'alimentation du compte en fixant, en règle générale, un nombre maximum de jours de repos pouvant y être affectés. La durée du congé varie selon les accords de 1 semaine minimum, ou plus fréquemment 1 mois, jusqu'à 6 mois. 4 branches font un lien avec la possibilité, par accord d'entreprise, d'y affecter des jours de réduction du temps de travail pour permettre la réalisation d'actions de formation qualifiante. La métallurgie a, par ailleurs, prévu que le compte épargne-temps pourrait être valorisé en argent.

**TABLEAU - Le compte épargne-temps dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	EXISTENCE D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS	MODALITÉS D'ALIMENTATION	MODALITÉS D'UTILISATION	DURÉE DU COGNE
Alimentation (grande distribution) et Entrepôts (450 000) Commerce	- Oui	- Les jours de la RTT peuvent abonder le compte dans la limite de 35%. - Dépôt total annuel limité à 8 jours par an.	- Le CET peut financer des formations décidées à l'initiative du salarié.	- 4 semaines au moins sauf pour des actions de formation.
Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets) (102 000) Ind. agroalimentaire	- Pour les cadres.	- Jours de repos RTT.		
Ameublement (industries) (102 000) Industrie	- Oui	- Tout ou partie des jours de repos au titre de la RTT et congés d'ancienneté.	- Accès direct - Une indemnisation totale ou partielle peut se substituer à la prise du congé dans un certain nombre de cas listés par l'accord.	- De 1 à 6 mois pour les congés sans solde et les congés de fin de carrière.
Animation socio-culturelle (200 000) Services	- Non			

**TABLEAU - Le compte épargne-temps dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	EXISTENCE D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS	MODALITÉS D'ALIMENTATION	MODALITÉS D'UTILISATION	DURÉE DU COGNE
Automobile (services de l') (420 000) Services	- Oui	- Majorations pour heures effectuées le dimanche, la nuit ou un jour férié. - Indemnité de panier. -RCO,RCR,1/2 jours de repos RTT aidée.	- Accès direct. - Congés de fin de carrière, pour convenance personnelle, congés légaux non rémunérés. - A prendre dans les 4 ans	
Banques (250 000) Services	- Oui	- Tout ou partie des jours de repos RTT. - Abondement décidé par l'employeur : 10 jours maxi par an.	- Accès direct. - Congés de fin de carrière, pour convenance personnelle. - Droit au versement d'indemnités à la place du congé dans un certain nombre de cas.	- En principe, 6 mois minimum sauf congé de plus courte durée accordé à titre individuel et exceptionnel et dans le cadre des congés de fin de carrière.
Bâtiment CAPEB (425 000) Artisanat	- Oui	- Possibilité ouvrir un CET quand celui-ci sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire.	- Congés rémunérés comme congés de formation, congés sans solde ou cessation progressive d'activité. - Indemnité compensatrice en cas de rupture anticipée du contrat de travail.	
Bâtiment et Travaux Publics (1 400 000) Industrie	- Oui	- Jours de repos au titre de la RTT,RCO,RCR, tout autre repos. - Possibilité de renoncer à l'utilisation du compte.	- CET d'accès direct. - Congés légaux, congés de fin de carrière, pour convenance personnelle.	
Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale (83 000) Artisanat	- Non			
Bureaux d'études techniques (430 000) Services	- Oui	- Le solde positif du compte temps disponible.	- Accord cadre. - Congés légaux, congés de fin de carrière (notamment préretraite progressive),pour convenance personnelle. - Peut servir à financer le temps des formations qualifiantes à hauteur de 50%	
Carrières et Matériaux (80 000) Industrie	- Oui	- RCR,10 jours de congés payés par an, jours de repos au titre de la RTT,primes de vacance,autres primes, tout autre abondement défini par l'employeur.	- Congé de fin de carrière, congé pour convenances personnelles. - Report de la demande possible qu'une seule fois sauf congé de fin de carrière.	- 2 mois au moins sauf congé de fin de carrière.
Chimie (industrie) (230 000) Industrie	- Oui	- Jours de repos au titre de la RTT.	- CET d'accès direct. - Congé sans solde, congé de fin de carrière,formation (dans ce cas abondement supplémentaire par l'entreprise) - 2 cas de rupture anticipée : renonciation et rupture du contrat.	- Possibilité congé plus long que ce que permettraient les seuls droits épargnés,avec lissage de la rémunération.
Experts-comptables (105 000) Services	- Oui	- 1/3 des jours de repos RTT, voire 1/2 pour les 50 ans et plus dans le cadre réduction durée conventionnelle.	- Congé parental d'éducation, création d'entreprise, congé sabbatique (si 60 jours épargnés). - Mutualisation des droits dans un fonds.	
Habillement (industrie) (165 000) Industrie	- Non			

**TABLEAU - Le compte épargne-temps dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	EXISTENCE D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS	MODALITÉS D'ALIMENTATION	MODALITÉS D'UTILISATION	DURÉE DU COGNE
<b>Habillement</b> (commerce de détail) (50 000) Commerce	- Non			
<b>Handicapées</b> (établissements pour personnes inadaptées et) (180 000) Sanitaire et social	- Oui	- Jours de repos RTT.		
<b>Imprimerie</b> (Industries de la communication graphique) (115 000) Industrie	- Oui	- Jours de repos au titre de la RTT.		
<b>Matériaux de construction</b> (négoce) (60 000) Commerce	- Oui	- Congés payés ( 10 jours au maximum), jours de repos RTT, repos compensateurs légaux. - Certaines primes.	- Congés légaux, pour convenance personnelle et de fin de carrière. - Possibilité de renoncer à l'utilisation du compte.	
<b>Métallurgie</b> (1 800 000) Industrie	- Oui	- Les compléments du salaire de base, RCO, heures complémentaires, jours de repos RTT, abondement choisi par l'employeur. - L'employeur peut exclure certains de ces éléments.	- Accès direct pour les entreprises n'ayant pas conclu d'accord. - Pour congé sans solde ou passage à temps partiel. - Renonciation possible dans les cas des art. L442-7 al .3 et R442-17.	
<b>Papiers-Cartons</b> (production et transformation) (55 000) Industrie	- Oui	- 1/3 des jours de repos RTT peut être affecté au CET.	- Passage à temps partiel notamment.	
<b>Production agricole</b> (297 000) Agriculture	- Non mise en place prévu d'un CET après réunion des signataires courant 1999			
<b>Propreté</b> (286 000) Services	- Oui cadres	- Les jours de repos RTT des cadres.		
<b>Restauration collective</b> (86 000) Services	- Oui	- La ½ des jours de repos RTT peut être affecté au CET.	- Congé pour convenance personnelle, fin de carrière. - Listage des cas de droit à la prise automatique des jours de repos.	
<b>Restauration rapide</b> (50 000) Services	- Oui	Jours de repos RTT dans la limite de la ½ dans le cadre de la RTT aidée.	- Accès direct après consultation des IRP. - Les modalités de prise de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise et congé parental sont celles définies par la loi, pour les autres congés, l'employeur peut différer le départ de 3 mois.	- Durée minimale d'une semaine. Peut être plus long que les seuls droits épargnés.

**TABLEAU - Le compte épargne-temps dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	EXISTENCE D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS	MODALITÉS D'ALIMENTATION	MODALITÉS D'UTILISATION	DURÉE DU COGNE
Sanitaire, social et médico-social (UNIFED) (350 000) Sanitaire et social	- Oui	- La ½ des jours de repos RTT, les congés conventionnels supplémentaires. - Limite : 10 jours maxi par an sauf pour les cadres non soumis à un horaire préalable défini et pour les salariés âgés de plus de 50 ans.	- Congé de fin de carrière, tout ou partie des congés pour convenance personnelle et congés légaux. - Les clauses de clôture par anticipation doivent être négociées.	- 1 mois au moins et 11 mois au plus sauf départ à la retraite.
Textile (140 000) Industrie	- Oui cadres			
Tracteurs (commerce, location, réparation) (90 000) Services	- Oui	- Toutes alimentations légalement possibles. - 50% des jours de repos au titre de l'application de la nouvelle durée légale. 50 % des jours de repos au titre de la RTT aidée. - Renvoi à l'accord CET précédent.	- A prendre dans les 4 ans.	
Viandes (industrie et commerce en gros) (70 000) Industrie	- Non			
Vins, Cidres et Jus de Fruits (70 000) Industrie	Oui	- La ½ au plus des jours de repos au titre de la RTT.	- A utiliser dans les 4 ans.	

f/ la formation

Le nombre des branches ayant prévu de prendre en compte une partie de la formation dans le temps de travail reste minoritaire. Dans ce cas, les accords en précisent alors les limites, soit en terme de nombre maximum de jours de réduction pouvant y être affectés, soit sous forme de pourcentage maximum des actions de formation. Par ailleurs, les accords précisent que cela vise uniquement les formations qualifiantes, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste de travail. Les accords conclus dans la métallurgie, les carrières et matériaux et les papiers-cartons vont plus loin car ils posent le principe que les formations organisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ne sont pas du temps de travail effectif.

**TABLEAU - La prise en compte de la formation dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	MENTION DE LA FORMATION DANS L'ACCORD	FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL	TYPES DE FORMATION
Alimentation (grande distribution) et Entrepôts (450 000) Commerce	- Oui (l'accord souligne l'intérêt du capital temps formation, qui permet une organisation dans un cadre plus large que l'année)	- 6 jours maxi. de formation qualifiante peuvent être réalisés hors temps de travail - Non imputation sur le contingent des heures de formation au-delà de 35h (dans la limite de 42h par an)	- Formations qualifiantes

**TABLEAU - La prise en compte de la formation dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	MENTION DE LA FORMATION DANS L'ACCORD	FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL	TYPES DE FORMATION
Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets) (102 000) Ind. agroalimentaire	- Oui (possibilité d'instituer par acc. d'entr. un " Crédit Temps Formation ", exprimé en heures ou en jours, et pouvant compter pour le calcul de la RTT)	- Crédit : 3 jours/an, en principe - Temps de formation pris sur le temps de repos	- Formations visant à développer les compétences professionnelles (plan de formation, formations agréées par les CPNE ou validées par la branche)
Ameublement (industries) (102 000) Industrie	- Non		
Animation socio-culturelle (200 000) Services	- Non		
Automobile (services de l') (420 000) Services	- Oui	- Le ¼ des 300 heures de formations qualifiantes peut être réalisé en-dehors du temps de travail	- Formations qualifiantes
Banques (250 000) Services	- Oui	- Formations en partie en dehors du temps de travail par accord d'entreprise, avec l'accord du salarié (dans la limite de l'équivalent de 3 jours)	- Formations permettant une évolution individuelle de carrière, l'acquisition de connaissances ou de compétences générales bancaires, de connaissances ou de compétences périphériques au poste occupé
Bâtiment CAPEB (425 000) Artisanat	- Non		
Bâtiment et Travaux Publics (1 400 000) Industrie	- Non		
Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale (83 000) Artisanat	- Non		
Bureaux d'études techniques (430 000) Services	- Oui	- Co-investissement - 50% de la formation peut être imputé sur le " Compte de Temps Disponible " ou sur le Compte Epargne-Temps	- Formations qualifiantes (formations diplômantes, homologuées par l'État, ou validées par la CPNE)
Carrières et Matériaux (80 000) Industrie	- Oui	- Les formations organisées par l'entreprise, même dans le cadre de l'horaire ne sont pas du travail effectif	- Formations organisées dans le cadre du plan de formation
Chimie (industrie) (230 000) Industrie	- Oui	- CET utilisable pour congé formation (abondement supplémentaire par l'entreprise) - Modulation II : de 1/2h à 1h de formation par semaine selon l'horaire hebdo.	
Experts-comptables (105 000) Services	- Oui	- Formation à l'initiative du salarié, non directement liée à ses fonctions, est en principe exclue du temps de travail	

**TABLEAU - La prise en compte de la formation dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	MENTION DE LA FORMATION DANS L'ACCORD	FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL	TYPES DE FORMATION
Habillement (industrie) (165 000) Industrie	- Non		
Habillement (commerce de détail) (50 000) Commerce	- Non		
Handicapés (établissements pour personnes inadaptées et) (180 000) Sanitaire et social	- Non		
Imprimerie (Industries de la communication graphique) (115 000) Industrie	- Non		
Matériaux de construction (négoce) (60 000) Commerce	- Non		
Métallurgie (1 800 000) Industrie	- Oui	- Les formations organisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ne sont pas du travail effectif	- Formations organisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
Papiers-Cartons (production et transformation) (55 000) Industrie	- Oui	- Les formations organisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pendant lesquelles le salarié aurait normalement travaillé sont du travail effectif  - Les formations incluses dans le plan de formation de l'entreprise à l'initiative du salarié, et réalisées en-dehors de son temps de travail ne sont pas du travail effectif	
Production agricole (297 000) Agriculture	- Non		
Propreté (286 000) Services	- Non		
Restauration collective (86 000) Services	- Oui	- Jours de repos cadres	- " Formations individuelles "
Restauration rapide (50 000) Services	- Oui	- Co-investissement (25% des actions de formation ne s'imputent pas sur le temps de travail)	- Formations destinées à l'acquisition d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, ou défini par la CPNE

**TABLEAU - La prise en compte de la formation dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	MENTION DE LA FORMATION DANS L'ACCORD	FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL	TYPES DE FORMATION
Sanitaire, social et médico-social (UNIFED) (350 000) Sanitaire et social	- Non		
Textile (140 000) Industrie	- Non		
Tracteurs (commerce, location, réparation) (90 000) Services	- Non		
Viandes (industrie et commerce en gros) (70 000) Industrie	- Non		
Vins, Cidres et Jus de Fruits (70 000) Industrie	- Oui	- Co-investissement	

g/ les salariés à temps partiel

21 accords contiennent des clauses concernant le temps partiel. Trois grandes catégories peuvent être distinguées : le traitement des salariés à temps partiel par rapport au mouvement de réduction, le recours aux heures complémentaires, à des coupures et la fixation de délais de prévenance, la mise en oeuvre d'un temps partiel annualisé.

- 16 accords prévoient les conséquences de la baisse de la durée collective sur les travailleurs à temps partiel qui vont d'une priorité au passage à temps plein à la définition de trois options laissées au choix du salarié : passage à temps plein, réduction du temps de travail de 10 % assortie d'une compensation salariale, maintien des horaires (accompagnée ou pas selon les accords de la compensation salariale). Les autres accords renvoient implicitement à l'accord d'entreprise le soin de fixer les dispositions applicables aux salariés à temps partiel.

- 13 accords ont des dispositions sur les heures complémentaires, le régime des coupures et les délais de prévenance. Ils fixent les contreparties accordées aux salariés.

- 9 accords prévoient le temps partiel annualisé. Le recours au temps partiel annualisé peut alors être associé à la fixation d'un nombre d'heures garanti dans le contrat de travail, par exemple 26 h par semaine en moyenne dans la grande distribution alimentaire ou 800 heures par an dans la restauration collective. Les contraintes plus grandes pour le salarié sont ainsi compensées par un allongement des heures offertes.

**TABLEAU - La prise en compte des salariés à temps partiels dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	LES MODALITÉS DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES	LE RÉGIME DES COUPURES	LE DÉLAI DE PRÉVENANCE	LA DURÉE MINIMALE CONTRACTUELLE	LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ
Alimentation (grande distribution) et Entrepôts (450 000)  Commerce	- RTT applicable aux salariés qui le souhaitent, avec les mêmes garanties		- Coupure située en milieu de journée : 4 h maxi - Sinon : 3 h maxi	- 7 jours		- Temps partiel modulé sur l'année - Amplitude : plus ou moins 4 h - Base : 26 h mini/semaine en moyenne (Possibilité ouverte jusqu'au 01/01/2000)
Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets) (102 000)  Ind. agroalimentaire						
Ameublement (industries) (102 000)  Industrie	- RTT applicable dans les mêmes conditions que les temps pleins si accord du salarié	- 1/3 de la durée contractuelle - 32 h maxi				- Annualisation applicable aux TTP
Animation socio-culturelle (200 000)  Services	2 options : - Maintien de l'horaire (et bénéfice de l'augmentation de salaire) - Augmentation de l'horaire contractuel		- Pas plus d'une coupure/ jour ,2 pour certains personnels. (Cette limitation résulte d'un avenant du 2/07/98)			
Automobile (services de l') (420 000)  Services	- RTT applicable dans les mêmes conditions que les temps pleins si accord du salarié	- ¼ de l'horaire contractuel	- 1 interruption pour une journée entre 2 h et 4 h - 2 interruptions maxi quand la journée est > à 4 h	- 3 jours ouvrés		- TPA
Banques (250 000)  Services						
Bâtiment CAPEB (425 000)  Artisanat	- Jours de repos RTT au prorata des jours travaillés					
Bâtiment et Travaux Publics (1 400 000)  Industrie						
Boulangerie et Pâtisserie artisanale (83 000)  Artisanat	- Augmentation possible du tps de travail pour satisfaire à l'obligation d'embauche (entrep.- 10 sal.)		- 1 coupure maxi. / jour de travail si durée contractuelle et d'au moins 18 h - Durée max. de la coupure : 5h			
Bureaux d'études techniques (430 000)  Services	- Priorité de passage à temps plein	- 33 %	- 1 coupure de 1 h maxi	- 3 jours		

**TABLEAU - La prise en compte des salariés à temps partiels dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	LES MODALITÉS DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES	LE RÉGIME DES COUPURES	LE DÉLAI DE PRÉVENANCE	LA DURÉE MINIMALE CONTRACTUELLE	LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ
Carrières et Matériaux (80 000) Industrie		- 25 à 33 %	- 1 coupure de 2 h maxi - 3 h mini par journée de travail	- 7 jours		- TPA
Chimie (industrie) (230 000) Industrie	3 options : - RTT au prorata - Maintien horaire avec rémunération proportionnelle à celle du temps plein - Passage à temps complet					
Experts-comptables (105 000) Services	- RTT au prorata à privilégier	- 1/3 pour TP hebdomadaire ou mensuel - 1/4 pour TP annuel	- 1 coupure de 2 h maxi.	- 5 jours (modif. de la répartition des horaires) - 2 semaines (voire 1 semaine) pour le recours aux HC	- 24 h mini./ semaine (ou équivalent pour TIP mensuel ou annuel)	- TPA
Habillement (industrie) (165 000) Industrie						
Habillement (commerce de détail) (50 000) Commerce	3 options : - Maintien horaire avec augmentation du salaire sur la base du nouveau taux horaire - RTT de 10 % avec maintien de la rémunération - Revalorisation du contrat (priorité pour passage à temps plein)					
Handicapés (établissements pour personnes inadaptées et) (180 000) Sanitaire et social	- RTT de 10 % par la voie contractuelle		- Limitation des coupures : pas plus de 2 interruptions/jour, de 2h maxi. chacune			
Imprimerie (Industries de la communication graphique) (115 000) Industrie						
Matériaux de construction (négoce) (60 000) Commerce	- Renvoi à l'entreprise	- 33 %	- La journée de travail ne peut être < à 3 h (sauf accord du salarié) - 1 coupure par jour, de 2 h maxi.			- TPA - Délai de prévenance de 7 jours calendaires
Métallurgie (1 800 000) Industrie	- RTT sous forme de jours de repos au prorata (si accord du salarié)					

**TABLEAU - La prise en compte des salariés à temps partiels dans les accords de branche sur la réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	LES MODALITÉS DE LA RTT AUX TEMPS PARTIELS	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES	LE RÉGIME DES COUPURES	LE DÉLAI DE PRÉVENANCE	LA DURÉE MINIMALE CONTRACTUELLE	LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ
Papiers-Cartons (production et transformation) (55 000) Industrie	-	-	-	-	-	-
Production agricole (297 000) Agriculture	- RTT de 10 % si accord du salarié	- 1/3				- TPA
Propreté (286 000) Services	- Priorité à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein					
Restauration collective (86 000) Services		- 1/4	- 1 coupure de 2 h maxi. (sauf dans certains établissements)	- 1 semaine	- A compter du 01/01/2001 volonté de limiter le nb de contrats inférieurs à 20h/semaine	- TPA (800 h mini./an) - Délai de prévenance : 2 semaines
Restauration rapide (50 000) Services	- L'augmentation de la durée contractuelle vaut embauche - RTT possible dans les mêmes conditions que les temps pleins					
Sanitaire, social et médico-social (UNIFED) (350 000) Sanitaire et social		- 1/3	- 2 coupures au max. pouvant être supérieures à 2 h - Amplitude limitée à 11 h en cas de coupure	- 7 jours (3 jours ouverts en cas d'urgence)		- TPA possible
Textile (140 000) Industrie	-	-	-	-	-	-
Tracteurs (commerce, location, réparation) (90 000) Services	- L'augmentation de la durée contractuelle vaut embauche - RTT possible dans les mêmes conditions que les temps pleins					
Viandes (industrie et commerce en gros) (70 000) Industrie	-	-	-	-	-	-
Vins, Cidres et Jus de Fruits (70 000) Industrie	2 options : - Maintien ou réduction de la durée contractuelle	- Reprise des limitations légales				

## h/ Les clauses salariales

Une majorité d'accords (21) comportent des clauses relatives aux incidences de la RTT sur les rémunérations. Les autres accords renvoient généralement à la négociation d'entreprise en affichant un principe très général de compensation.

Environ le tiers des accords précisent que la compensation salariale prendra (ou pourra prendre) la forme d'une indemnité différentielle, qui s'intègre généralement dans le salaire de base sur une durée de 2 à 3 ans, ce qui conduit de fait à une hausse progressive du taux horaire. Les accords cependant, dans la mesure où ils traitent plutôt de salaires minima, raisonnent rarement en termes de salaire horaire. Un seul prévoit la possibilité d'une augmentation immédiate de celui-ci.

La compensation salariale peut s'accompagner d'un gel ou d'une modération salariale, sous des formes diverses (gel des augmentations générales mais aussi dans certains cas modification des règles régissant les primes d'ancienneté ou neutralisation des progressions de carrière).

La situation des salariés à temps partiel ne fait pas l'objet de précisions dans tous les accords. Cependant, lorsqu'il est prévu que la RTT s'applique aux salariés à temps partiel, ceux-ci bénéficient de la même compensation salariale que les salariés à temps plein. Quelques branches prévoient une augmentation de la rémunération des salariés à temps partiel dont la durée de travail resterait inchangée.

La moitié des accords ne comportent aucune précision particulière sur la rémunération des salariés nouveaux embauchés. Quelques accords prévoient que ceux-ci bénéficient de la garantie des salaires minima conventionnels en vigueur lors de l'embauche, d'autres qu'ils soient traités comme les salariés en place (versement de l'indemnité compensatrice), immédiatement ou sur une période de 2 à 3 ans.

**TABLEAU Les clauses salariales dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	EXISTENCE D'UNE CLAUSE SALARIALE	TYPE DE CLAUSE SALARIALE				SITUATION DES TEMPS PARTIELS	SITUATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES
		Augmentation du taux horaire	Indemnité compensatrice	Modération salariale	Gel		
Alimentation (grande distribution) et Entrepôts (450 000) Commerce	Oui		Pendant 3 ans pour maintenir les salaires minima garantis			RTT applicable aux salariés qui le souhaitent avec les mêmes garanties	Pas d'indemnité compensatrice
Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets) (102 000) Ind. agroalimentaire	Oui NB. : Si maintien rémunération de base antérieure, dispense possible de la prime d'ancienneté, avec maintien droits acquis.		Oui avec intégration sur 2 ans		Oui pendant 2 ans sauf si inflation égale ou supérieure à 2 %. Mesures individuelles possibles.	Pas de précision	Application du taux horaire de base en vigueur lors de l'embauche.
Ameublement (industries) (102 000) Industrie	Oui. Maintien des salaires catégoriels professionnels fixés au 01/10/98. Si annualisation, maintien salaire mensuel brut de base (39h)					RTT possible dans les mêmes conditions que les temps complets	Garantie des salaires professionnels catégoriels en vigueur à la date d'embauche
Animation socio-culturelle (200 000) Services	Oui Compensation sur la base des minimas.		Oui, en cas de RTT immédiate à 35 h : indemnité intégrée au plus tard le 01/01/2002 dans le salaire conv.			RTT possible. Si maintien de l'horaire antérieur, augmentation du salaire. Possibilité d'augmenter la durée du travail.	Identité de situation au 01/01/2002

**TABLEAU Les clauses salariales dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	EXISTENCE D'UNE CLAUSE SALARIALE	TYPE DE CLAUSE SALARIALE				SITUATION DES TEMPS PARTIELS	SITUATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES
		Augmentation du taux horaire	Indemnité compensatrice	Modération salariale	Gel		
Automobile (services de l') (420 000)  Services	Oui. -Si annualisation, maintien du salaire. Sinon, négo d'entreprise pour déterminer proportionnalité réduction salaires selon CSP et niveaux de rémunération. - Suppression des primes de modulation et d'annualisation -Revalorisation salaires minima					Possibilité de RTT avec les mêmes garanties que pour les temps plein.	Pas de disposition.
Banques (250 000)  Services	Principe du maintien partie fixe salaires, à préciser par négociation d'entreprise	Non  Taux horaire antérieur utilisé pour calcul heures sup. et primes	Compens. partie fixe pourra prendre forme indemnité compens.intégrale dans salaire			Renvoi à une négociation de branche en 1999	Identité de situation
Bâtiment CAPEB (425 000) Artisanat	Principe du maintien salaire brut mensuel de base.					RTT avec maintien du salaire, priorité pour des heures complémentaires ou emploi à temps plein.	Garantie des salaires minima mensuels sur une base 169 h.
Bâtiment et Travaux Publics (1 400 000) Industrie	Oui Maintien du salaire brut mensuel de base dans le cadre de l'annualisation					Pas de précision	Garantie des salaires minima conventionnels mensuels en vigueur à l'embauche.
Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale (83 000)  Artisanat	Oui	augmentation immédiate salaire horaire de 11,4% dans entreprises de + 20, augmentation progressive dans les - 20				Pas de précision	Identité de situation.
Bureaux d'études techniques (430 000)  Services	Oui - Maintien du salaire brut de base calculé sur 39 h (ou l'horaire antérieur) - Pas baisse minima conv.					Pas de précision.	Pas de précision.
Carrières et Matériaux (80 000) Industrie	Oui  Maintien du salaire mensuel brut de base.				Prime d'ancienneté.	Renvoi à accords d'entreprise.	Pas de précision.
Chimie (industrie) (230 000)  Industrie	Préambule : s'efforcer maintenir globalement rémunération salariés en place.					Soit RTT Soit maintien durée antérieure (rému. proportionnelle) Soit passage à temps complet.	Pas de précision.
Experts-comptables (105 000)  Services	Oui. Maintien des salaires contractuels avant RTT.					RTT possible Si refus, augmentation du salaire contractuel.	Pas de précision.

**TABLEAU Les clauses salariales dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALAIRES	EXISTENCE D'UNE CLAUSE SALARIALE	TYPE DE CLAUSE SALARIALE				SITUATION DES TEMPS PARTIELS	SITUATION DES NOUVEAUX EMBauchES
		Augmentation du taux horaire	Indemnité compensatrice	Modération salariale	Gel		
Habillement (industrie) (165 000) Industrie	Non. Préambule : créer circonstances pour favoriser maintien global rémunérations					Pas de précision.	Pas de précision.
Habillement (commerce de détail) (50 000) Commerce	Oui. Maintien du salaire brut de base					Soit maintien durée antérieure avec augmentation taux horaire Soit RTT avec maintien du salaire Soit augmentation durée.	Pas de précision.
Handicapés (établissements pour personnes inadaptées et) (180 000) Sanitaire et social	Oui.		Oui.		- suspension augm. géné. - possibilité neutralisation progression de carrière pdt 3 ans maxi	RTT possible dans conditions du temps complet. Si refus, ancienne durée maintenue sans indemnité compens. Nvx embauchés rémunérés selon dispo. légales et réglementaires	Application du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité compensatrice aux nvx embauchés temps plein. Temps partiel nvx embauchés voir ci - contre
Imprimerie (Industries de la communication graphique) (115 000) Industrie	Oui. Maintien salaires minima (grille avec complément)		Oui Complément mensuel, supprimé sur 3 ans.			Pas de précision.	Rattrapage par tiers pour appliquer même grille en 2002.
Matériaux de construction (négoce) (60 000) Commerce	Oui. Rattrapage progressif jusqu'en 2002 de la différence entre les salaires minimaux conventionnels base 152 h et base 169 h				négociations ouvertes sur les primes d'ancienneté	Pas de précision.	Pas de précision.
Métallurgie (1 800 000) Industrie	Renvoi à la négo d'entreprise. Engagement de négociation sur salaires minima					Pas de précision	Pas de précision.
Papiers-Cartons (production et transformation) (55 000) Industrie	Non. Créer conditions préserver pouvoir d'achat					Pas de précision.	Incitation à égaliser les situations dans un délai de 2 ans.
Production agricole (297 000) Agriculture	Oui, avec maintien de la rémunération mensuelle, antérieure à la RTT, perçue par le salarié		Si RTT anticipée, maintien salaire mensuel, indemnité possible sur 3 ans maxi. Sinon, maintien par garantie annuelle et indemnité sur 4 ans maxi.			RTT possible avec maintien du salaire Priorité pour heures complémentaires et passage à temps complet.	Pas de précision.
Propreté (286 000) Services	Oui. Maintien des salaires minima et de la prime d'expérience.	augmentation progressive d'ici le 1/1/2002 (un seul taux horaire)	Oui. Aide dégressive en fonction augmentation taux horaire		pendant 3 ans	Augmentation progressive du taux horaire	Augmentation progressive du taux horaire Identité de situation avec les salariés en place au 01/01/2002

**TABLEAU Les clauses salariales dans les accords de branche de réduction du temps de travail**

BRANCHE ET EFFECTIFS SALARIES	EXISTENCE D'UNE CLAUSE SALARIALE	TYPE DE CLAUSE SALARIALE				SITUATION DES TEMPS PARTIELS	SITUATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES
		Augmentation du taux horaire	Indemnité compensatrice	Modération salariale	Gel		
Restauration collective (86 000)  Services	Oui. Maintien des rémunérations (salaire de base) soit par hausse immédiate taux horaire, soit par hausse progressive et indemnité dégressive, soit par paiement de jours de repos.			jusqu'en décembre 2002		Pas de disposition particulière rémunération	Pas de précision.
Restauration rapide (50 000)  Services	Oui. Nouvelles négo sur minima prévues		indemnité dégressive jusqu'au 31/12/2001 qui s'ajoute à rémunération de base, sans que celle-ci puisse être inférieure au minimum convention. Versement prime exception. RTT			RTT possible dans les conditions des temps complets. Prime exc. au prorata	Pas de précision.
Sanitaire, social et médico-social (UNIFED) (350 000) Sanitaire et social	Non.					Pas de précision.	Pas de précision.
Textile (140 000) Industrie	Non.					Pas de précision.	Pas de précision.
Tracteurs (commerce, location, réparation) (90 000) Services	Oui. Maintien du salaire de base					RTT possible dans les mêmes conditions que les temps complets.	Pas de précision.
Viandes (industrie et commerce en gros) (70 000) Industrie	Oui. Maintien de la rémunération annuelle garantie (RAG) sur base 39 h.		Indemnité différentielle intégrée dans le salaire de base en 2 ans.		Gel de la RAG et de la prime d'ancienneté pendant 2 ans	Pas de précision.	Indemnité différentielle progressive. Après 2 ans, identité de situation avec les salariés en place.
Vins, Cidres et Jus de Fruits (70 000) Industrie	Oui. pas de diminution des rémunérations en-deçà des mini conventionnels établis sur 39 h.					RTT possible dans les mêmes conditions que les temps complets.	Identité de situation avec les salariés en place (application salaires minima conv. en vigueur).

**i/ le mandatement et les représentants élus du personnel**

30 branches ont utilisé le dispositif du mandatement d'un salarié par une organisation syndicale prévu par la loi du 13/06/1998, en cas d'absence de délégué syndical, pour accéder à l'aide incitative. Comme il est logique, il s'agit essentiellement de branches regroupant surtout des petites entreprises, notamment dans le secteur agro-alimentaire mais également dans les services, par exemple le médico-social, ou l'industrie, ainsi la métallurgie.

Par ailleurs, 22 branches ont mis en œuvre l'accord national interprofessionnel de 1995, repris par la loi du 12 novembre 1996, pour recourir au mandatement ou pour prévoir la possibilité d'accords conclus par des représentants élus du personnel. Dans ce dernier cas, on retrouve surtout des branches agricoles ou agro-alimentaires mais aussi les experts comptables et les entreprises de travail temporaire.

**TABLEAU - Liste des branches ayant prévu le recours au mandatement**

Branches	Mandatement loi du 13 juin 1998	Mandatement (ou négociation avec des représentants élus) loi du 12 novembre 1996
Éraulique	oui / -50 sal. accès direct	
Agents généraux d'assurance		Accord du 28/10/97 non étendu Salarié mandaté (Pas d'accord RTT)
Aide à domicile	oui	
Finance 7		Accord du 31/10/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 18/03/99)
Poissons commerce	oui	
Centres d'économie rurale	oui	
Centres de gestions agréés		Accord du 05/09/97 Salarié mandaté (Pas d'accord RTT)
Centres sociaux	oui	
Commerce à prédominance alimentaire (alimentation grande distribution et entrepôts)		Accord du 15/10/98 Salarié mandaté (Accord RTT signé le 21/12/98)
Confiserie (Commerce de gros)		Accord du 15/10/98 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Pas d'accord RTT)
Conserveries coopératives et SICA		Accord du 27/10/98 Salarié mandaté (Accord RTT signé le 18/09/98)
Conserves industries	oui	
Contrôle laitier	oui	
Coopératives " 5 branches " secteur céréalier		Accord du 20/05/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 01/10/98)
Coopératives bétails et viandes		Accord du 17/12/96 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 19/10/98)
Coopératives fleurs fruits et légumes		Accord du 08/07/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 27/10/98)
Coopératives laitières		Accord du 15/10/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 10/07/98)
Coopératives linières	oui	

**TABLEAU - Liste des branches ayant prévu le recours au mandatement**

Branche	Mandatement loi du 13 juin 1998	Mandatement (ou négociation avec des représentants élus) loi du 12 novembre 1996
coopératives viticoles	oui / -50 sal. accès direct en l'absence de mandatement	
distilleries coopératives	oui	
enseignement agricole laïque	oui	
enseignement privé sous contrat	oui	
entreprises artistiques et culturelles	oui	
entretien des textiles (pressings)	oui / -20 sal. accès direct + 20 sal. mandatement	
équipements thermiques		Accord du 23/07/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Pas d'accord RTT)
experts automobiles		Accord des 07/05/97 et 11/07/97 Salarié mandaté (Pas d'accord RTT)
experts comptables		Accord du 10/02/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 13/01/99)
exploitations frigorifiques	oui	
handicapés (établissements pour personnes adaptées et)	oui / -50 sal. accès direct en l'absence de mandatement	
hospitalisation à but non lucratif (FEHAP)	oui / -50 sal. accès direct en l'absence de mandatement	
industries charcutières		Accord du 27/04/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 18/11/98)
métallurgie	oui	
missions locales	oui	
mutualité (Organismes)	oui	
gros commerce de combustibles et carburants		Accord du 13/11/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 01/06/99)
pneus		Accord du 26/02/98 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 26/11/98)
papiers cartons	oui / mais accès direct en l'absence de négociation	
parcs de loisirs	oui	
payagistes entreprises	oui / -50 sal. accès direct en l'absence de mandatement	

**TABLEAU - Liste des branches ayant prévu le recours au mandatement**

<b>Branche</b>	<b>Mandatement loi du 13 juin 1998</b>	<b>Mandatement (ou négociation avec des représentants élus) loi du 12 novembre 1996</b>
Presse périodiques régionales		Accord 35 h du 30/06/99 prévoyant l'application de l'accord du 08/04/99 (Accord RTT signé le 30/06/99)
Production agricoles	oui / -50 sal. accès direct en l'absence de mandatement	
Produits du sol et engrais		Accord du 29/06/98 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 29/07/98)
Récupération industries et commerces	oui	
Restauration collective	oui	
Sanitaire social et médico social (UNIFED)	oui	
Sociétés d'assistance		Avenant du 24/09/96 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Pas d'accord RTT)
Télécommunications	oui	
Travail temporaire		Accord du 18/12/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 21/04/99)
Travaux publics région Poitou Charentes		Accord du 20/04/97 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Pas d'accord RTT)
NAF	oui	
Viandes (industrie commerce de gros)		Accord du 29/10/98 Salarié mandaté ou représentant du personnel élu (Accord RTT signé le 29/10/98)
Volailles	oui	
	<b>Total : 30</b>	<b>Total : 22</b>

**Tableau n° 1**  
**Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98**

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Extension	Bulletin Officiel
1.	<b>Aéronautique</b> Services	16 000	16/06/99 FO, CGC	Demandée le 9/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/28
2.	<b>Aide à domicile</b>  Sanitaire et social	40 000 ETP	24/06/99 CFDT, CFTC	Agrément demandé (Commission d'agrément le 20/07/99) Extension demandée le 16/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	
3.	<b>Alimentation (grande distribution) et Entrepôts</b>  Commerce	450 000	21/12/98 FO, CFTC, CGC	Etendu le 18/02/99 (JO du 23/02/99)	B.O 98/51
4.	<b>Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses et Glaces et sorbets)</b>  Ind. agroalimentaire	102 000	18/03/99 FO	Etendu le 23/06/99 (en cours de publication au JO)	B.O. 99/12
5.	<b>Ameublement (industries)</b>  Industrie	102 000	16/02/99 CFTC, CGC	Etendu le 25/05/99 (JO du 29/05/99)	B.O. 99/12
6.	<b>Animation socio-culturelle</b>  Services	200 000	5/05/99 CFDT, CFTC, CGT	Demandée le 20/05/99 (sous-commission du 7/07/99)	B.O. 99/17
7.	<b>Assurance courtage</b>  Services	16 000	12/05/99 CFDT, CGC	Demandée le 20/05/99 (sous-commission du 7/07/99)	B.O.99/17
8.	<b>Automobile (services de l')</b>  Services	420 000	18/12/98 FO, CGC, CNSVA, CFTC	Etendu le 17/02/99 (JO du 23/02/99)	B.O 98/52
9.	<b>Avocats (personnel salarié non avocat des cabinets)</b>  Services	30 000	25/06/99 CGT, CFTC, CGC	Extension demandée le 30/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O. 99/27
10.	<b>Banques</b>  Services	250 000	4/01/99 CGC	Demandée (sous-commissions du 17/03 et du 11/05/99)	B.O 99/01
11.	<b>Bâtiment CAPEB</b>  Artisanat	425 000	9/09/98 CFDT et CFTC Adhésion FO	Etendu le 30/10/98 (JO du 31/10/98)	B.O 98/38
12.	<b>Bâtiment et Travaux Publics</b>  Industrie	1 400 000	6/11/98 FO, CFTC, CGC	Etendu le 23/02/99 (JO du 26/02/99)	B.O 98/50
13.	<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie</b>  Industrie	24 000	4/12/98 FO, CFTC, CGC	Etendu le 17/02/99 (JO du 23/02/99)	B.O 98/51
14.	<b>Boissons (entrepôts et grossistes)</b>  Commerce	10 000	20/04/99 FO et CFTC	Etendu le 04/06/99 (JO du 12/06/99)	B.O 99/14.
15.	<b>Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale</b>  Artisanat	83 000	31/05/99 CFTC, CGC, FO	Extension demandée le 4/06/99 (sous-commission du 7/07/99)	B.O 99/21
16.	<b>Bureaux d'études techniques</b>  Services	430 000	22/06/99 CFDT, CGC	Extension demandée le 29/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/28

Tableau n° 1

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Extension	Bulletin Officiel
17.	Carrières et Matériaux Industrie	80 000	22/12/98 FO	Demandée (sous-commissions du 17/03 et du 11/05/99)	B.O 99/07
18.	Centres d'Economie Rurale Agriculture	8 000	8/07/98 CFDT, FO, CGC, CFTC	Non demandée	
19.	CHRS (centres d'hébergement et de réadaptation sociale) Sanitaire et social	3 000 (ETP)	9/03/99 CFDT, CFTC, CGC	Agrément demandé	
20.	Centres de lutte contre le cancer Sanitaire et social	13 000	30/03/99 CFDT	Agréé le 17/06/99	Publication différée
21.	Centres sociaux Services	20 000	1 accord signé le 8/06/99, l'un par la CFTC et la CFDT, 1 accord signé le 25/06/99 par la seule CFTC	Extension demandée le 1/07/99 (sous-commission de septembre 1999)	B.O 99/27 (accord " CFTC - CFDT " du 8/06/99) B.O 99/28 (accord " CFTC " du 25/06/99)
22.	Céramique d'art Artisanat	5 000	4/06/99 FO, CGC	Demandée le 28/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/27
23.	Charcuterie (industries) Industrie	35 000	18/11/98 FO, CFDT	Etendu le 15/04/99 (JO du 20/04/99)	B.O 98/49
24.	Chaussure (industries) Industrie	30 000	21/12/98 CGT, CFDT, CFTC, CGC	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O 99/06
25.	Chimie (industrie) Industrie	230 000	8/02/99 CFDT	Demandée (sous-commissions du 11/05 et du 7/07/99)  Décision du TGI le 9/07/99	B.O 99/13
26.	Cinéma (laboratoires de tirage et de développement de films) Services	1 000	24/06/98 FO, CFDT, CGC	Non demandée	BO bis 99/05
27.	Combustibles (négoce) Commerce	35 000	1/06/99 CFDT, CFTC, CGC	Demandée le 15/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/22
28.	Conserve (industrie) Industrie	44 500	2/12/98 FO et CFDT	Etendu le 15/04/99 JO du 20/04/99	B.O 98/51
29.	Conserveries coopératives et SICA Agriculture	7 000	18/09/98 FO et CFDT	Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	
30.	Contrôle laitier Agriculture	1 000	22/12/98 CFDT, CGC, FO, CFTC	Etendu le 1/03/99	
31.	Coopératives de consommation Commerce	20 000	6/01/99 CGC, CFTC, FO	Extension non demandée	B.O 99/05
32.	Coopératives " 5 branches " (secteur céréalier) Agriculture	22 000	1/10/98 FO, CFDT, CGC, FGTAAC	Etendu le 24/12/98	
33.	Coopératives Bétail et Viandes Agriculture	9 900	2 accords signés le 19/10/98 FO, CFDT, CFTC CGC	Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	

**Tableau n° 1**  
**Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98**

	<b>Branche</b>	<b>Effectifs salariés</b>	<b>Date et signataires</b>	<b>Extension</b>	<b>Bulletin Officiel</b>
34.	<b>Coopératives Fleurs, Fruits et Légumes</b> Agriculture	10 500	27/10/98 FO, CFDT, CFTC, CGC	Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	
35.	<b>Coopératives laitières</b> Agriculture	20 000	10/07/98 CFDT, FO, CGC, CFTC	Etendu le 5/10/98 (JO du 15/10/98)	
36.	<b>Coopératives linières</b> (rouissage et teillage de lin) Agriculture	500	28/10/98 CFDT, FO, FGSOA	Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	
37.	<b>Coopératives viticoles</b> Agriculture	8 400	3/05/99 CFDT, FGSOA, SNCCA, CFTC	Demandée (sous-commission du 29/06/99) En cours d'extension	
38.	<b>Cordonnerie artisanale</b> Artisanat	1 100	14/06/99 CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC	Demandée le 21/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/26
39.	<b>Distilleries Coopératives</b> Agriculture	700 (ETP)	CFDT, CFTC, CGC et FGSOA	Demandée (sous-commission agricole du 29/06/99) En cours d'extension	
40.	<b>Eaux, boissons sans alcool</b> Industrie	18 000	10/03/99 FO, CFTC, CGC	Etendu le 25/05/99 (JO du 8/06/99)	B.O. 99/13
41.	<b>Enseignement agricole laïc</b> Agriculture	600 (ETP)	8/04/99 CFDT, CFTC	Etendu le 28/05/99 (JO du 3/06/99)	
42.	<b>Enseignement privé agricole</b> Agriculture	3 500	11/03/99 CFDT, CGC, CFTC	Etendu le 19/04/99	
43.	<b>Enseignement privé sous contrat</b> Services	28 000 (ETP)	15/06/99 CFDT, CFTC, CGC	Extension demandée le 29/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/28
44.	<b>Entreprises artistiques et culturelles</b> Services	10 000	14/04/99 CFDT, CGC	Demandée le 21/04/99 (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)	B.O. 99/13
45.	<b>Entretien des textiles</b> (professions de l')	30 000	29/06/99 FO, CGT, CFTC	Demandée le 8/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	
46.	<b>Experts-comptables</b> Services	105 000	13/01/99 CFDT, CGT, CFTC, CGC	Etendu le 18/02/99 (JO du 23/02/99)	B.O 98/52
47.	<b>Exploitations Frigorifiques</b> Services	5 000 (?)	25/03/99 CFDT, CGC	Extension demandée le 26/04/99 (sous-commission du 17/06 et du 7/07/99)	B.O. 99/13
48.	<b>Ganterie de peau</b> (industries) Industrie	2 000	11/12/98 CFDT, CGT, CGC	Etendu le 18/02/99 (JO du 23/02/99)	B.O 98/51
49.	<b>Habillement</b> (commerce de détail) Commerce	50 000	4/05/99 CFDT, CFTC et CGC	Demandée le 10/05/99 (sous-commission du 17/06/99) En cours d'extension	B.O 99/17
50.	<b>Habillement</b> (industrie) Industrie	165 000	1/12/98 FO et CGC	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O 99/07

Tableau n° 1

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Extension	Bulletin Officiel
51.	<b>Handicapées</b> (établissements pour personnes inadaptées et)  Sanitaire et social	180 000	12/03/99 CFDT, CFTC, CGC (complété par avenant du 15/06/99)	Agrément demandé (commission d'agrément du 17/06/99 : renvoi à la négociation)	
52.	<b>Horlogerie Bijouterie</b> (commerce de détail)  Commerce	20 000	27/04/99 CGC, CFTC	Demandée (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)	B.O. 99/14
53.	<b>Hospitalisation privée à but non lucratif</b> (FEHAP)  Sanitaire et social	165 000	5/03/99 CFTC et CFDT	Agrément demandé (commissions d'agrément du 17/06 et du 20/07/99) : refus d'agrément)	
54.	<b>Imprimerie</b> (Industries de la communication graphique)  Industrie	115 000	29/01/99 CGT et CGC	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O 99/08
55.	<b>Jeux, jouets (ind)</b>  Industrie	9 000	22/06/99 CGC, CFDT	Extension non encore demandée	
56.	<b>Maisons d'étudiants</b>  Services	1 000	7/05/99 CFTC, CFDT, FO	Extension demandée (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/21
57.	<b>Maisons familiales rurales</b>  Agriculture	7 000	6/04/99 FO et CFTC	Demandée (sous-commission agricole du 12/05 et du 29/06/99)	
58.	<b>Manutention ferroviaire</b>  Services	6 000	16/10/98 CGT	Etendu le 9/03/99 (JO du 12/03/99)	B.O 98/50
59.	<b>Mareyage, Salage et Saurissage</b>  Industrie	1 000	12/05/99 FO, CFDT, CGC, CGT (conclu pour les seuls saleurs-saurisseurs)	Demandée (sous-commission du 7/07/99)	B.O 99/21
60.	<b>Matériaux de construction</b> (négoce)  Commerce	60 000	23/06/99 FO	Demandée le 6/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/27
61.	<b>Métallurgie</b>  Industrie	1 800 000	28/07/98 FO, CFTC, CGC	Demandée	B.O 98/39
62.	<b>Meunerie</b>  Ind. agroalimentaire	15 000	12/03/99 CFTC, CSL, FO	Demandée (sous-commission du 7/07/99)	B.O 99/12
63.	<b>Missions locales et PAIO</b>  Services	6 000	25/03/99 CFDT, CGT, FO	Non demandée	
64.	<b>Mutualité</b> (organismes de )  Services	20 000	30/10/98 CFDT	Non demandée	B.O 98/52
65.	<b>Mutualité Sociale Agricole</b>  Agriculture	20 000	15/12/98 CFDT, CGT, CFTC, CGC	Agréé le 23/02/99	
66.	<b>Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés</b>  Commerce	9 000	28/04/99 CFTC, CFDT, CGC	Extension demandée (sous-commission du 7/07/99)	B.O 99/21
67.	<b>Œufs</b> (conditionneurs d'œufs en coquille)  Industrie	8 000	26/11/98 FO	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O 98/49

Tableau n° 1

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Extension	Bulletin Officiel
68.	Papiers-Cartons (production et transformation)  Industrie	55 000	27/04/99 FO, CGT	Extension demandée le 4/05/99 (sous-commission du 17/06/99) En cours d'extension	B.O 99/15
69.	Parcs de loisirs  Services	20 000	1/04/99 CFDT, CFTC, CGC	Etendu le 25/05/99 (JO du 29/05/99)	B.O. 99/12
70.	Parcs zoologiques  Agriculture	2 500	23/06/99 CFDT, CGC	Extension demandée (sous-commission agricole du 14/09/99)	
71.	Paysagistes (entreprises)  Agriculture	35 000	23/03/99 FO, CFDT, CFTC, CGC	Etendu le 28/05/99 (JO du 3/06/99)	
72.	Pétrole (ind)  Industrie	30 000	6/05/99 CFDT, CFTC, CGC	Demandée le 12/05/99 (sous-commissions du 17/06 et du 7/07/99)	B.O 99/17
73.	Ports de plaisance  Services	2 500	29/04/99 CFDT, CFTC, CGC	Demandée le 30/04/99 (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)	B.O 99/14
74.	Ports autonomes maritimes  Services	8 500	14/06/99 CGT, CGC, Fédération autonome des ingénieurs et cadres	Demandée le 23/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/26
75.	Presse périodique régionale  Industrie		30/06/99 CFDT, CFTC, FO	Extension demandée le 5/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/28
76.	Presse quotidienne régionale  Industrie	15 000	24/06/99 CFDT, CFTC, CGC, FO	Extension non encore demandée	
77.	Production agricole  Agriculture	297 000	3/02/99 FO et CGC	Etendu le 8/04/99 (JO du 10/04/99)	
78.	Produits du Sol et Engrais (négoce et produits connexes)  Commerce	18 000	29/07/98 FO et CFDT	Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	B.O 98/45
79.	Propreté  Services	286 000	10/11/98 FO, CFTC, CGC, CFDT	Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	B.O 98/49
80.	Radios privées  Services	4 500	28/06/99 FO, CFDT, CGT, SNJ	Extension demandée le 30/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/27
81.	Récupération (industrie et commerce)  Industrie	27 000	6/04/99 CFDT, FO, CFTC, CGC	Demandée le 1/06/99 (sous-commission 7/07/99)	B.O 99/18
82.	Répartition pharmaceutique  Services	15 000	11/06/99 FO, CFDT, CFDT	Demandée le 9/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	B.O 99/29
83.	Restauration collective  Services	86 000	15/01/99 CFDT, FO et CGC	Etendu le 25/05/99 (JO du 8/06/99)	B.O 99/13
84.	Restauration rapide  Services	50 000	15/04/99 FO, CGC	Etendu le 4/06/99 (JO du 11/06/99)	B.O 99/14
85.	Rouissage et Teillage de lin  Industrie	600	20/04/99 CFTC, FO, CGC	Extension demandée (sous-commission du 17/06/99) Extension en cours	B.O 99/18

**Tableau n° 1**  
**Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98**

	<b>Branche</b>	<b>Effectifs salariés</b>	<b>Date et signataires</b>	<b>Extension</b>	<b>Bulletin Officiel</b>
86.	<b>Sanitaire, social et médico-social (UNIFED)</b>  Sanitaire et social	350 000	1/04/99 CFDT, CGC	Extension demandée le 8/04/99 (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)  Agréé le 17/06/99	B.O 99/22
87.	<b>Secteur social et médico-social à caractère commercial</b>  Sanitaire et social	30 000	10/05/99 FO	Extension demandée (sous-commission du 30/09/99)	B.O. 99/22
88.	<b>Sports (commerces d'articles de)</b>  Commerces	30 000	12/04/99 CGC et CFTC	Extension demandée le 16/04/99 (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)	B.O. 99/13
89.	<b>Sucre (industrie du)</b>  Industrie	8 000	18/08/98 CFDT, CGC, CFTC	Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	B.O 98/36
90.	<b>Télécommunications</b>  Services	40 000	4/06/99 CFTC, CGC, FO, CFDT	Extension demandée le 24/06/99 (sous-commission du 7/07/99)	B.O 99/23
91.	<b>Textile</b>  Industrie	140 000	4/11/98 CFDT, CGT, FO, CGC, CFTC	Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	B.O 98/48
92.	<b>Thermiques (équipements) et génie climatique</b>  Services	30 000	14/01/99 CFDT, CFTC, CGC	Etendu le 25/05/99 (JO du 8/06/99)	B.O 99/05
93.	<b>Tourisme (organismes à but non lucratif)</b>  Services	12 000	30/03/99 CFDT, CFTC, CGC, UNECTOIR	Etendu le 25/05/99 (JO du 29/05/99)	B.O. 99/13
94.	<b>Tracteurs (commerce, location, réparation)</b>  Services	90 000	22/01/99 CFDT, CFTC, CGC, FO CSNVA	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O 99/08
95.	<b>Transports Publics Urbains</b>  Services	35 000	22/12/98 CFDT, CFTC, CGC	Non demandée pour l'instant (modification préalable indispensable d'un arrêté de 1942 sur le temps de travail)	
96.	<b>Travail Temporaire</b>  Services	18 000 (permanents)	21/04/99 CFDT, CGC	Extension demandée (sous-commissions du 17/06 et du 7/07/99)	B.O 99/18
97.	<b>Tuiles et Briques (industries des)</b>  Industrie	5 600	15/12/98 CGC, FO, CFTC	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O 99/01
98.	<b>Union Nationale des Associations Familiales (UNAF)</b>  Sanitaire et social	3 000 (ETP)	1/04/99 CGC, CFTC	Agrément demandé (commission d'agrément du 17/06/99 et du 20/07/99)	
99.	<b>Viandes (industrie et commerce en gros)</b>  Industrie	70 000	29/10/98 CFDT, FO, CFTC	Etendu le 20/01/99 (JO du 22/01/99)	B.O 98/49
100.	<b>Vins, Cidres et Jus de Fruits</b>  Industrie	70 000	5/02/99 (complété par un avenant du 22/04/99) FO, CGC et CFTC	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O. 99/08

**Tableau n° 1****Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98**

	<b>Branche</b>	<b>Effectifs salariés</b>	<b>Date et signataires</b>	<b>Extension</b>	<b>Bulletin Officiel</b>
101.	<b>Volailles</b> <b>(industrie et commerce en gros)</b>  <b>Industrie</b>	30 000	12/02/99 FO, CGC et CFTC	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	B.O 99/09
	<b>TOTAL EFFECTIF</b>	<b>9 376 900</b>			

**Tableau n° 2**

**Accords de branche nationaux d'accès direct aux aides de l'Etat, signés dans le cadre de la loi du 13/06/98**

<b>Branche</b>	<b>Effectifs salariés</b>	<b>Date et signataires</b>
<b>Aéroulique</b> Services	16 000	16/06/99 FO, CGC
<b>Aide à domicile</b> Sanitaire et social	40 000 ETP	24/06/99 CFDT, CFTC
<b>Ameublement (industries)</b> Industrie	102 000	16/02/99 CFTC, CGC
<b>Animation socio-culturelle</b> Services	200 000	5/05/99 CFDT, CFTC, CGT
<b>Assurance courtage</b> Services	16 000	12/05/99 CFDT, CGC
<b>Automobile (services de l')</b> Services	420 000	18/12/98 FO, CGC, CNSVA, CFTC
<b>Bâtiment CAPEB</b> Artisanat	425 000	9/09/98 CFDT et CFTC Adhésion FO
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie</b> Industrie	24 000	4/12/98 FO, CFTC, CGC
<b>Boissons (entrepôtaires et grossistes)</b> Commerce	10 000	20/04/99 FO et CFTC
<b>Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie artisanale</b> Artisanat	83 000	31/05/99 CFTC, CGC, FO
<b>Carrières et Matériaux</b> Industrie	80 000	22/12/98 FO
<b>CHRS (centres d'hébergement et de réadaptation sociale)</b> Sanitaire et social		9/03/99 CFDT, CFTC, CGC
<b>Centres sociaux</b> Services	20 000	2 accords signés les 8 et 25/06/99, l'un par la CFTC et la CFDT, l'autre par la seule CFTC
<b>Céramique d'art</b> Artisanat	5 000	4/06/99 FO, CGC
<b>Coopératives viticoles</b> Agriculture	8 400	3/05/99 CFDT, FGSOA, SNCCA, CFTC
<b>Cordonnerie artisanale</b> Artisanat	1 100	14/06/99 CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC
<b>Entretien des textiles (professions de l')</b> Services	30 000	29/06/99 FO, CGT, CFTC
<b>Experts-comptables</b> Services	105 000	13/01/99 CFDT, CGT, CFTC, CGC

Tableau n° 2

Accords de branche nationaux d'accès direct aux aides de l'Etat, signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires
<b>Habillement (commerce de détail)</b> Commerce	50 000	4/05/99 CFDT, CFTC et CGC
<b>Handicapées (établissements pour personnes inadaptées et)</b> Sanitaire et social	180 000	12/03/99 CFDT, CFTC, CGC (complété par avenant du 15/06/99)
<b>Horlogerie Bijouterie (commerce de détail)</b> Commerce	20 000	27/04/99 CGC, CFTC
<b>Hospitalisation privée à but non lucratif (FEHAP)</b> Sanitaire et social	165 000	5/03/99 CFTC et CFDT
<b>Imprimerie (Industries de la communication graphique)</b> Industrie	115 000	29/01/99 CGT et CGC
<b>Maisons d'étudiants</b> Services	1 000	7/05/99 CFTC, CFDT, FO
<b>Maisons familiales rurales</b> Agriculture	7 000	6/04/99 FO et CFTC
<b>Mareyage, Salage et Saurissage</b> Industrie	1 000	12/05/99 FO, CFDT, CGC, CGT (conclu pour les seuls saleurs-saurisseurs)
<b>Matériaux de construction (négoce)</b> Commerce	60 000	23/06/99 FO
<b>Meunerie</b> Ind. agroalimentaire	15 000	12/03/99 CFTC, CSL, FO
<b>Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés</b> Commerce	9 000	28/04/99 CFTC, CFDT, CGC
<b>Œufs (conditionneurs d'œufs en coquille)</b> Industrie	8 000	26/11/98 FO
<b>Parcs de loisirs</b> Services	20 000	1/04/99 CFDT, CFTC, CGC
<b>Paysagistes</b> (entreprises) Agriculture	35 000	23/03/99 FO, CFDT, CFTC, CGC
<b>Ports de plaisance</b> Services	2 500	29/04/99 CFDT, CFTC, CGC
<b>Presse périodique régionale</b> Industrie		30/06/99 CFDT, CFTC, FO
<b>Production agricole</b> Agriculture	297 000	3/02/99 FO et CGC
<b>Propreté</b> Services	286 000	10/11/98 FO, CFTC, CGC, CFDT

**Tableau n° 2**

**Accords de branche nationaux d'accès direct aux aides de l'Etat, signés dans le cadre de la loi du 13/06/98**

<b>Branche</b>	<b>Effectifs salariés</b>	<b>Date et signataires</b>
<b>Radios privées</b> Services	4 500	28/06/99 FO, CFDT, CGT, SNJ
<b>Récupération (industrie et commerce)</b> Industrie	27 000	6/04/99 CFDT, FO, CFTC, CGC
<b>Restauration rapide</b> Services	50 000	15/04/99 FO, CGC
<b>Rouissage et Teillage de lin</b> Industrie	600	20/04/99 CFTC, FO, CGC
<b>Secteur social et médico-social à caractère commercial</b> Sanitaire et social	30 000	10/05/99 FO
<b>Sports (commerces d'articles de)</b> Commerces	30 000	12/04/99 CGC et CFTC
<b>Tourisme (organismes à but non lucratif)</b> Services	12 000	30/03/99 CFDT, CFTC, CGC, UNECTOIR
<b>Tracteurs (commerce, location, réparation)</b> Services	90 000	22/01/99 CFDT, CFTC, CGC, FO CSNVA
<b>Travail Temporaire</b> Services	18 000 (permanents)	21/04/99 CFDT, CGC
<b>Viandes (industrie et commerce en gros)</b> Industrie	70 000	29/10/98 CFDT, FO, CFTC
<b>Vins, Cidres et Jus de Fruits</b> Industrie	70 000	5/02/99 (complété par un avenant du 22/04/99) FO, CGC et CFTC

Tableau n° 3

Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
102 Aériatique	16 000	16/06/99 FO, CGC	- Forfait avec référence horaire - Forfait avec référence à un horaire annuel - Forfait sans référence horaire	- Jours de repos RTT d'accès direct (23) pour une RTT de 10%, pris par journée ou 1/2 journée - La 1/2 à l'initiative du salarié		- Modulation / annualisation d'accès direct, sur une période de 12 mois - Amplitude : 0/45h (44h en moyenne sur 10 semaines consécutives)	- CET par accord d'entreprise, ou dans des conditions qui seront définies ultérieurement par voie d'avenant	- Oui	- 3 modalités offertes aux TTP : - RTT au prorata - Maintien du temps de travail effectif - Passage au temps plein - Limitation des HC à 20% de l'horaire contractuel - TPA	- Engagement d'ouverture de négociations en matière de formation continue, et notamment, sur le co-investissement	Demandée le 9/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non B.O 99/28 1412/49
Services												

(1) Idcc : identifiant du texte dans la base des conventions collectives : ne figurent pas les textes suivis par un autre Ministère (Agriculture) ou qui n'ont pas encore été saisis dans la base.

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
103 Aide à domicile	40 000 (ETP)	24/06/99 CFDT, CFTC		- De 23 jours (base 39h) à 6 jours (base 36h), d'accès direct - La 1/2 à l'initiative du salarié - Peuvent alimenter le CET - Jours de repos RTT pour les cadres de direction, non soumis à l'horaire collectif	- Contingent : 50h en cas de modulation II	- Durées annuelles : 1 755h (base 39h) ; 1 575h (base 35h) ; 1 485h (base 33h) - Modulation II d'accès direct, sur base 35h, appréciée sur 12 mois (plafond : 40h/semaine ; plancher : 30h/semaine) ; institution d'un compte de compensation - Annualisation d'accès direct, applicable aux temps partiels	- CET d'accès direct	- Oui	- RTT au prorata possible - Modulation II - Priorité de passage à temps plein pour les TTP et à temps partiel pour les temps pleins - HC, voire HS dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle	Agrément demandé (commission d'agrément le 20/07/99)  Extension demandée le 16/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	Accord du 7/04/97 et du 31/10/97		
104 Sanitaire et social (Grande distribution) et Entrepôts Commerce	450 000	21/12/98 FO, CFTC, CGC	- Forfait annuel en jours (215 j/an) - Forfaits tous horaires - Forfaits mensuels	- Journées ou 1/2 journées, dont 30% au moins au choix du salarié, et 35% pouvant être affectées au CET	- Contingent : 130h en tout - RCR par jour ou 1/2 journée	- Modulation III d'accès direct - 0/42h pdt 20 semaines consécutives - 1 603h/an	- Oui		- TPA : 26h minimum - Coupures de 4 à 3h	- Temps de formation pour partie hors temps de travail (6 j maxi)	Avenants du 10/07/96	B.O 98/51 - 514/84 515/86	

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
105 Alliance 7 (+ Ind. alimentaires diverses, et Glaces et sorbets)	102 000	18/03/99 FO	- Forfait annuel en jours (216 j maxi)	- Jours de repos d'accès direct - Affectation possible au CET - La 1/2 au choix du salarié	- Contingent : 125h et 110h si annualisation - RCR facultatif d'accès direct	- Modulation III d'accès direct - 0/44h pdt 12 semaines et 48h pdt 6 semaines - de 1 603h à 1 582h/an	- Oui pour les cadres et les jours de repos RTT					- Crédit en formation par accord d'entr. (3 j/an minimum) - Temps de formation pris sur le temps de repos	Étendu le 23/06/99 (JO du )	Accord du 16/07/96	B.O. 99/12 - 2067/1
106 Industrie agroalimentaire Armeusement (fabrication)	102 000	16/02/99 CFTC, CGC	- Forfaits sans référence horaire - Forfaits mensuels ou annuels	- Pris par journée entière, individuellement ou collectivement - 1/3 (en principe) pris au choix du salarié	- Contingent : 150h et 130h si annualisation + 25h temporairement - RCR facultatif d'accès direct	- Modulation III d'accès direct - 46h maxi/semaine - 1645h/an	- CET d'accès direct	- Oui	- TPA possible - Heures complémentaires : 32h maxi /sem.				Étendu le 25/05/99 (JO du 29/05/99)	Non	B.O. 99/12 - 1411/55
107 Industrie Animation socio-culturelle Services	200 000	5/05/99 CFDT, CFTC, CGT		- Accès direct de 5 à 24 jours de repos, dont la 1/2 est au choix du salarié									Demandée le 20/05/99 (sous-commission du 7/07/99)	Non	B.O. 99/17 - 1518/1

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
108 Assurances courtage	16 000	12/05/99 CFDT, CGC		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition possible de l'horaire hebdo. de travail sur 4 ou 5 jours</li> <li>- Jours de repos d'accès direct</li> <li>- De 5 à 23 jours /an, (selon la durée hebdo de travail), dont la 1/2 au choix du salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintien du contingent conventionnel</li> <li>- RCR d'accès direct</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulation III d'accès direct, sur l'année civile</li> <li>- Plafond : 42h sur 8 sem. consécutives</li> <li>- Base horaire en moyenne mensuelle : 151,67h</li> <li>- en moyenne annuelle : de 1645 à 1650h</li> </ul>	- Oui	- Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plusieurs options au choix du salarié (proratisation du nouvel horaire, retour au temps plein, maintien de l'horaire contractuel)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandée le 17/05/99 (sous-commission du 17/06/99)</li> <li>- En cours d'extension</li> </ul>	Non	B.O.99/17 956/52
109 Services Automobile (services de l')	420 000	18/12/98 FO, CGC, CNSVA, CFTC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forfait mensuel pour maîtrise et cadres</li> <li>- Forfait annuel pour maîtrise et cadres (1 600h)</li> <li>- Forfait sans référence horaire pour certains cadres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 jours pour 37h hebdo.</li> <li>- 24 jours pour 39h hebdo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contingent : 182h</li> <li>- RCR optionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulation III d'accès direct</li> <li>- 0/46h, 44h sur 12 sem. consécutives</li> <li>- 1 593h à 1 610h</li> </ul>	- Oui	- Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etendu le 17/02/99 (JO du 23/02/99)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accords du 28/05/96</li> </ul>	B.O. 98/52 1090/131	
Services												

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
110 Avocats (personnel salarié non avocat des cabinets)	30 000	25/06/99 CGT, CFTC, CGC		- 23 jours de repos RTT pour 227 jours de travail dans l'année - 1/4 à l'initiative du salarié - Jours de repos RTT pour les cadres de niveau I (K 510 et 560)	- Contingent : 130h - RCR d'accès direct	- Modulation I d'accès direct, sur une période de 12 mois, dans la limite de 44h sur 10 semaines consécutives ou non.	- CET " fera l'objet d'une négociation dans les 3 mois suivant la signature du présent avenant "		- Egalité des droits TTP/temps plein - Priorité de passage à temps plein pour les TTP et à temps partiel pour les temps pleins - pas moins de 2h de travail continu quotidien (sauf personnel de ménage) - Limitation des coupures à une par jour, de 2h maxi. - Limitation des HC - TPA	Extension demandée le 30/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O. 99/27 1000/99
111 Services Banques	250 000	4/01/99 CGC	- Forfait sans référence horaire - Décompte en jours	- Accès direct - Possibilité de sem. de 5 et 4 jours (y compris pour certains cadres)	- Contingent 120h + 40h la 1ère année et + 30h la 2nde année ; puis 110h + 30h ensuite - RCR d'accès direct facultatif		- CET d'accès direct			Demandée (sous-commissions du 17/03 et du 11/05/99)	Non	B.O. 99/01 2044/1
112 Services Bâtiment CAPEB	425 000	9/09/98 CFDT et CFTC Adhésion FO		- Jours de repos RTT d'accès direct - De 6 à 24 jours /an, dont en principe la 1/2 à l'initiative du salarié	- Contingent maintenu (130h + 15h)	- Modulation sur 6 mois (0/42h)	- Oui d'accès direct	- Oui	RTT appliquée aux temps partiels	Etuendu le 30/10/98 (JO du 31/10/98)	Oui (négociation globale BTP, non aboutie)	B.O. 98/38 2026/1
Artisanat												

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)	
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation						
113 Bâtiment et Travaux Publics	1 400 000	6/11/98 FO, CFTC, CGC	- Forfait sans référence horaire - Décompte en jours contre 4 sem. de repos forfaitaire supplémentaire - Forfait individuel annualisé	- Si RTT sous forme de repos, 5 jours sont au choix du salarié	- Contingent : 145h si annualisation et 145 + 30h hors annualisation	- Modulation III d'accès direct sur 12 mois - 0/46h - 1 645h/an	- Oui							Etendu le 23/02/99 (JO du 26/02/99)	Oui (négociation globale BTP, non aboutie)	B.O 98/50 2035/1
114 Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	24 000	4/12/98 FO, CFTC, CGC	- Forfait horaire - Forfait sans référence horaire (10 j ouverts de congés suppl.)	- RTT possible sous forme de jours de repos ou RTT hebdo. (4 jours)	- Contingent : 160h pour 2 ans	- Modulation sur l'année - 44h maxi (42h sur 12 sem.)								Etendu le 17/02/99 (JO du 23/02/99)	Accord du 9/07/96	B.O 98/51 567/87
115 Boissons (entrepôts et grossistes)	10 000	20/04/99 FO, CFTC	- Forfait annuel en jours (215 j/an maxi)		- Contingent de 130 à 30h, selon le plafond de modulation adopté) - RCR prioritaire	- Modulation III d'accès direct - 0/44h (24h par semaine travaillée)	- CET d'accès direct pour les moins de 20 sal., dans le cadre d'une RTT aidée	- Oui, pour les moins de 20 salariés						Etendu le 04/06/99 (JO du 12/06/99)	Non	B.O 99/14, 1536/54
Commerce																

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idec (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
116 Boulangerie et Pâtisserie artisanale	83 000	31/05/99 CFTC, CGC, FO		- Jours de repos d'accès direct - 1) <u>entrepr. de + de 20 salariés</u> : dans l' <u>option 3</u> , modulation III (?) d'accès direct - Amplitude 24h mini/46h maxi - 2) <u>entrepr. de - de 20 sal.</u> : dans l' <u>option 1 bis</u> , modulation III (?) mais réduction progressive de l'horaire hebdo. de base (de 38 à 35h) et de la limite basse (de 30h à 24h) d'ici le 1/01/2002 ; le plafond reste à 46h maxi.	Rien sur le contingent			- Oui	- Pas plus de 10h par jour - Limitation des coupures (pas + d'une coupure, de 5h maxi. par jour, pour les contrats d'au moins 18h - Pour les <u>entrepr. de - de 10 salariés</u> , l'obligation d'embauche peut être satisfaite intégralement par l'augmentation du temps de travail des TTP	Extension demandée le 4/06/99 (sous-commission du 7/07/99)	Non	B.O 99/21 843/270
Artisanat				- Dans toutes les options, la 1/2 des jours est prise à l'initiative du salarié, leur utilisation est interdite pdt 12 sem. "hautes"								

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idéc (1)	
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
111 Bureaux d'études techniques	430 000	22/06/99 CFDT, CGC	- Décompte en jours ou demi-journées de travail - 3 types de modalités de gestion des horaires : - modalités standard (décompte en heures, sur base annuelle de 1610h), pour les ETAM notamment - réalisations de mission pour les ingénieurs et cadres dont la rémunération n'est pas supérieure au plafond de la SS ; décompte en jours de travail (219 jours, voire moins par accord d'entreprise) - réalisations de missions avec autonomie complète : décompte en jours de travail (219 jours, voire moins par accord d'entreprise)	- Jours de repos RTT, et création d'un "compte de temps disponible"	- Contingent : 90h si annualisation (+ 40h par accord d'entreprise ou avis conforme CE ou DP, ou autorisation IT) - RCR possible en accès direct	- Annualisation, applicable en cas de "réalisation de missions" ou aux salariés régis par les "modalités standard", de la façon suivante pour ces derniers : - période de référence de 12 mois consécutifs ; plafond de 46h sur une semaine et de 43h sur 12 sem. - consécutives ; plancher de 28h - Base annuelle : 1 610h	- CET par accord d'entreprise		- Egalité de promotion et de formation - Limitation des coupures (pas + d'une interruption par jour, limitée à une heure) - Priorité pour passage à temps plein	- Co-investissement	Extension demandée le 29/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/28 1486/49	
Services														

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (')
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
118	Carrières et matériaux	80 000	22/12/98 FO	- Forfaits tous horaires	- 50% des jours de repos sont au choix du salarié	- Contingent : 145h (ou 180h pour le " Béton Prêt à l'Emploi " ) si annualisation ; 180h (ou 225h pour le BPE) hors annualisation - RCR d'accès direct	- Modulation III d'accès direct - Plafond : 48h/pdl 3 sem./an ; 44h en moy. pdt 12 sem. consécutives - Plancher : 14h/sem., et 4 sem. de 0h. - Durée annuelle : 1 645h		- Oui	- Heures compl. : de 25 à 33% - 3h mini. par jour de travail - TPA	- Co-investis- sement	Demandée (sous-commissions du 17/03, du 11/05/99)	Non	B.O 99/07 87/206 135/34 211/31		
119	Industrie Centres d'Economie Rurale	8 000	8/07/98 CFDT, FO, CGC, CFTC		- Jours de repos par accord d'entreprise	- Pas d'HS, sauf exception	- Modulation III - Base annuelle : 1820h - Variation : + ou - 6h			- RTT proportionnelle - HC : 1/3 - TPA		Non demandée	Non			
120	Agriculture Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale (CHRS)	3 000 (ETP)	9/03/99 CFTC, CFDT, CGC		- Jours de repos RTT pour certains cadres (18j au minimum) - La 1/2 peut être affectée au CET	- Contingent : 110h	- Base annuelle : 1 512h (base 35h), ou 1 425h (base 33h) - Cycle de travail sur 9 semaines maxi.	- CET d'accès direct	- Oui	- RTT au prorata - Refus possible de la RTT pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de l'application de l'accord - Limitation des coupures (pas + d'une interruption de 2h/jour)		Agrement et demandé	Non			
	Sanitaire et social															

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (')
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
121 Centres de lutte contre le cancer	13 000	30/03/99 CFDT		- Pour certains cadres, compensation de la RTT en jours de congés (2 sem. pleines, dont une pouvant alimenter le CET	- Contingent : 100h si annualisation en 1999, et 90h en 2000	- Modulation III d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs - Plafond : 42h - Plancher : 21h - Durée annuelle : 1652h	- CET possible		- RTT possible au prorata - Priorité de passage à temps plein pour certaines catégories professionnelles	- Engagement de formation des nouveaux embauchés	Agréé le 17/06/99	Non	Publication différée 2046/5		
Sanitaire et social															
122 Centres Sociaux	20 000	Accords du 8 et du 25/06/99 sur l'ARTT en 3 parties (Titres I et II signés par CFDT et CFDT ; Titre III, relatif à l'accès direct aux aides, signé par CFDT seule)		- Jours de repos RTT d'accès direct, pris en principe par journée entière, et pour la 1/2 à l'initiative du salarié (sauf accord d'entreprise)	- Contingent : 60h	- Annualisation d'accès direct, sur une période égale à la fraction de 12 mois consécutifs - Plafond : 44h	- CET d'accès direct	- Oui	- RTT au prorata - Durée mini. de travail : 1 heure - Limitation à 2h de la coupure quotidienne, sauf dérogations - TPA		Extension demandée le 1/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/27 1261/110 (accord " CFDT - CFDT " du 8/06/99) B.O 99/28 1261/111 (accord " CFDT " du 25/06/99)		
Services															

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
123 Céramique d'art	5 000	4/06/99 FO, CGC	- L'accord exclut notamment les cadres dirigeants	- 23 jours de repos RTT/an, d'accès direct pour les - de 20 salariés - Jours pris par journée ou 1/2 journée, isolément ou regroupés - La 1/2 à l'initiative des salariés (dans certaines conditions)	- Contingent : maintenu à 130h pour l'ensemble des entreprises du 1/01/2 000 au 31/12/2 001, et pour les entr. de - de 21 sal. à/c du 1/01/2 002 - Pour les entr. de + de 20 sal., réduction dégressive : 130h en 2 002, 110h en 2 003, 90h à/c du 1/01/2 004 - RCR d'accès direct	- Annualisation, d'accès direct pour les - de 20 salariés - Période de modulation : 12 mois consécutifs - Plafond : 45h/sem. (42h/12 sem.) - Plancher : 28h/sem., et, à titre exceptionnel, 2 semaines à 0h. - " volume annualisé " : 1 610h	- CET possible par accès direct	- Oui (pour les - de 20 salariés)	- Plusieurs choix aux TTP : passage à temps plein ; réduction de 10,26% de l'horaire contractuel ; maintien de l'horaire contractuel - TPA possible	Demandée le 28/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/27 - 1800/8	
124 Artisanat Charcuterie (industries)	35 000	18/11/98 FO, CFDT		- Pour les cadres	- Contingent : 145h (dégressif), ou 90h si annualisation	- Modulation III - Plafond : 47h (45h sur 12 sem.) - Durée annuelle : 1587h	- CET possible			Etiendu le 15/04/99 (JO du 20/04/99)	Accord du 25/04/97	B.O 98/49 - 1586/40	
125 Industrie Chaussure (industries)	30 000	21/12/98 CGT, CFDT, CFTC, CGC	- Décompte en jours - Forfaits tous horaires - Forfaits avec référence horaire	- 22 jours pour 39h/sem. - 30% des jours au choix du salarié	- Contingent : 130h + 45h ; 90h si annualisation	- Modulation II d'accès direct - Période de référence : 3 mois au moins, 6 mois au plus - Plafond : 42h				Etiendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Accord du 5/06/96	B.O 99/06 - 1580/69	
Industrie													

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

		Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (*)
Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
126 Chimie	230 000	8/02/99 CFDT	- Forfait sans référence horaire - Forfait avec référence horaire - Forfait annuel	- Accès direct - Une partie peut être affectée au CET - La 1/2 au choix du salarié	- Contingent : de 130h + 20h à 130h + 70h selon la taille de l'entreprise - pdi 2 ans ; 90h si actualisation	- Modulation I, II et III d'accès direct - Plafond : 48h/sem. ou 42h/12 semaines consécutives - 1 645h	- CET - accès direct		3 options : RTT, maintien horaire ou passage à temps complet	Dans le cadre de modulation II, droit à 1/2 ou 1 jour de formation selon l'horaire hebdomadaire	Demandée (sous-commission s du 11/05 et du 7/07/99) Décision du TGI le 9/07/99	Non	B.O 99/13 - 44/66	
127 Industrie Cinéma (laboratoires de tirage et de développement de films)	1 000	24/06/98 FO, CFDT, CGC  (Cet accord d'étape a été remplacé par l'accord du 17/03/99)			- Contingent : 130h	- Modulation III d'accès direct - Plafond : 45h sur une période de 26 semaines					Non demandée	Non	BO bis 99/05 - 2064/1	
Services														

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel - Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
128 Combustibles (négoce de)	35 000	1/06/99 CFDT, CFTC, CGC	- Décompte en jours pour les cadres et les commerciaux	- Journées ou 1/2 journées de repos RTT, d'accès direct	- Contingent : 130h (+ 20h en cas de circonstances exceptionnelles), en cas d'annualisation - 150h (+ 20h en cas de circonstances exceptionnelles) - RCR	- Durée annuelle de référence : 1 645h - Annualisation sur tout ou partie d'une période de 12 mois - Durées maximales légales	- CET, par accord d'entreprise	- Accès direct à l'aide	- Priorité pour passage à temps plein - Limitation des coupures - Limitation des HCA 30% de l'horaire contractuel	- Possibilité pour les enr. d'organiser en tout ou partie hors du temps de travail, des formations qualifiantes et/ou diplômantes d'employabilité - Organisation sur le temps de travail de formations d'adaptation au poste de travail, notamment	Demandée le 15/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O. 99/22 - 1408/53		
129 Conserve (industrie)	44 500	2/12/98 FO et CFDT	- Forfait sans référence horaire - Forfait mensuel	- Nombre variable selon la durée hebdo. de référence	- Contingent : de 30 à 70h selon le plafond de modulation (+ volant supplémentaire de 40h)	- Modulation III - 14/48h (46h sur 12 sem. consécutives) - 1 677h (base 37h) ou 1 586h (base 35h)	- Oui				Etendu le 15/04/99 JO du 20/04/99	Accord du 20/06/96	B.O. 98/51 - 1396/65		
Industrie															

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)	
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel				Formation
130	Conserveries coopératives et SICA	7 000	18/09/98 FO, CFDT		- Nb et modalités de prise des jours de repos renvoyés à l'entreprise - Mini. : 2 semaines accordées au moins une fois tous les 2 ans - Alimentation possible du CET - Cadres : 23 jours de repos	- RCR ou majorations financières pour les heures au-delà de 39h si RTT sans annualisation	- Annualisation, sur 12 mois, ou une partie seulement de l'année - 0/48h (46h sur 12 sem. consécutives) - Dans périodes de pointe, 60h/sem. ; 50h sur 12 sem. consécutives	- Engagement à négocier un CET			- Une partie des jours de repos RTT pourra être consacrée à la formation professionnelle	Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	Accord de septembre 1996	
131	Agriculture Contrôle laitier	1 000 ETP	22/12/98 CFDT, CGC, FO, CFTC, FGSOA				- Modulation III d'accès direct - Si annualisation, plafond à 45h pendant 4 sem. maxi. - Pas de plancher - 1 820h/an	- Oui	- Abaissement possible de l'horaire de travail par la voie contractuelle		- Co-investissement	Etendu le 1/03/99	Non	
132	Agriculture Coopératives de consommation	20 000	6/01/99 CGC, CFTC, FO,		- Des jours de repos peuvent alimenter le CET	- Pas de modification	- Modulation III - Plafond : 42h sur 12 sem. - plancher : 28h	- Oui, par accord d'entreprise	- 19h/sem. au minimum			Extension non demandée	Non	B.O 99/05 179/20 179/21
133	Commerce Coopératives "5 branches" (secteur céréalier)	22 000	1/10/98 FO, CFDT, CGC, FGTAAAC		- Renvoi à l'accord d'entreprise	- RCR privilégié	- Modulation III - Pas de plafond	- Oui (engagement à négocier)	- Renvoi à l'accord d'entreprise		- Co-investissement (engagement à négocier)	Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	Accords du 20/05/97	

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)	
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
134	Coopératives Bétail et Viandes Agriculture	9 900	2 accords signés le 19/10/98 FO, CFDT, CFTC CGC		- Jours de congé pour les cadres - Jours de repos ARTT renvoyés à l'entreprise		- Modulation III - 0/45h (4 sem./an à 48h)			- Renvoi à l'accord d'entreprise		Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	Accord du 17/12/96		
135	Coopératives Fleurs, Fruits et Légumes Agriculture	10 500	27/10/98 FO, CFDT, CFTC, CGC		- Oui (modalités renvoyées à l'entreprise) - Pour les cadres, 23 jours minimum si RTT de 10%		- Modulation III - 0/48h (46h sur 9 sem.)			- Renvoi à l'accord d'entreprise		Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	Accord 8/07/97		
136	Agriculture Coopératives laitières	20 000	10/07/98 CFDT, FO, CGC, CFTC		- Oui (modalités renvoyées à l'accord d'entreprise) - La semaine de 4 jours doit être favorisée, y compris pour les cadres		- Modulation III			- Possibilité de RTT proratisé ou de retour au temps plein		Etendu le 5/10/98 (JO du 15/10/98)	Accord du 18/07/96		
137	Agriculture Coopératives laitières	500	28/10/98 CFDT, FO, FGSOA		- Oui (modalités renvoyées à l'accord d'entreprise) - Journées entières		- Annualisation - 0/48h			- Oui (renvoi à l'accord d'entreprise)	- Choix laissé au salarié (retour au temps plein ; RTT) - TPA	Etendu le 24/12/98 (JO du 6/01/99)	Non		- Co-investissement

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idce (1)	
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
138 Coopératives viticoles	8 400	3/05/99 CFDT, CFTC, FGSOA, SNCCA	- Forfait avec référence horaire - Forfait sans référence horaire	- Journées entières de repos, à prendre isolément ou regroupées - La 1/2 à l'initiative du salarié - La 1/2 peut alimenter un CET	- Contingent : 130h	- Annualisation sur tout ou partie de l'année - Plafond : 45h (44h en moyenne sur 11 semaines consécutives), voire 66h "en périodes de pointe" - Plancher : 0h (pdt 2 sem. au maxi.) - Durée annuelle de référence : 1587h (en 1998)		- Oui	- RTT au prorata, ou possibilité de maintien de l'horaire contractuel antérieur	Formation	Demandée (sous-commission du 29/06/99)  En cours d'extension	Non		
139 Agriculture Cordonnerie artisanale	1 100	14/06/99 CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO		- 45h de repos /an (quand l'horaire hebdo. est fixé à 36h sur 4 jours) et 3 jours à l'initiative du salarié) - 4 semaines + 4 jours ouvrés/an quand l'horaire est fixé à 39h sur 5 jours (5 jours à l'initiative du salarié)	- Contingent maintenu à 130h, dans l'attente de la 2nde loi	- Modulation sur 12 mois consécutifs (moyenne 35h) - Plafond : 42h - Accès direct pour les - de 20 salariés		- Oui	- RTT au prorata		Demandée le 21/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/26 1561/28	
Artisanat														

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)	
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
140 Distilleries Coopératives	700 (ETP)	19/03/99 CFDT, CFTC, CGC, FGSOA		- Jours de repos supplémentaires possibles par accord d'entreprise - RTT sous forme de jours de repos pour les cadres (23 jours pour RTT 10%)	- RTT sous forme de jours de repos pour les cadres (23 jours pour RTT 10%)	- Modulation (1) - Plafond : 48h pdt 10 semaines maxi. sur l'année ; 46h sur 12 semaines consécutives - Organisation du travail par cycle	- Oui (renvoi à l'accord d'entreprise)			- Engagement à adapter les modalités de la formation professionnelle à l'évolution des métiers - Engagement à favoriser la promotion des femmes	Demandée (sous-commission agricole du 29/06/99)  En cours d'extension	Non		
141 Agriculture Eaux, boissons sans alcool	18 000	10/03/99 FO, CFTC, CGC	- Forfait annualisé individuel (entre 227 et 215 j/an) - forfait sans référence horaire pour certains cadres	- 12 jours pour certains cadres, dont la 1/2 prise à l'initiative du salarié, en principe par journée entière	- Contingent : 130h, ou 120h si modulation - RCR privilégié	- Modulation - Plafond : 44h pdt 16 sem. dont 12 consécutives dès le 1/01/2000 - Entre 1587 et 1601 h/an		- Choix entre 3 options (maintien ou réduction de l'horaire, retour au temps plein)	- En complément du plan de formation, les cadres ont droit à 3 jours/an de formation (mise à jour des compétences) - Co-investissement	Etendu le 25/05/99 (JO du 8/06/99)	Accord du 12/07/96	B.O. 99/13 - 1513/42		
142 Enseignement agricole laïc	600 (ETP)	8/04/99 CFDT, CFTC		- Jours de repos RTT sous forme de journées entières - Peuvent alimenter le CET	- Contingent : 130h hors annualisation	- Annualisation - Période de référence : année scolaire, en principe, ou partie de l'année - 0/46h - Base annuelle : 1598h	- Oui (renvoi à l'entreprise)		- Renvoi à l'entreprise de dispositions particulières aux RTPP - La règle générale reste cependant la RTT au prorata - Limitation des coupures à 1 ou 2h	- Capital temps formation (renvoyé à l'entreprise) à privilégier pour les personnels de direction et d'encadrement	Etendu le 28/05/99 (JO du 3/06/99)	Non		
Agriculture														

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idccc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
143 Enseignement privé agricole	3 500	11/03/99 CFDT, CGC et CFTC		- RTT sous forme de repos d'accès direct	- Contingent : 130h, et 90h si annualisation - RCO	- Modulation III d'accès direct - Période de référence : - 0/42h (39h sur plus de 12 sem. - De 1558 à 1278h selon les catégories)	- Oui (renvoi à l'entreprise)		- Réduction des horaires de 10% - Priorité de retour aux horaires initiaux ou au temps plein, dès embauches compensatrices - Limitation des coupures		Étendu le 19/04/99	Non	
144 Enseignement privé sous contrat	28 000 ETP	15/06/99 CFDT, CFTC, CGC	- Cadres de direction : décompte en jours (220j)	- Journées ou 1/2 journées de repos RTT d'accès direct, pris isolément ou regroupés, dont 3 jours consécutifs à l'initiative du salarié, mais dans des "plages" déterminées par l'établissement	- Contingent : 90h dans le cadre de la modulation	- Modulation III d'accès direct - Période de modulation : - année scolaire (1/09 ; 31/08) - Plafond : 40h - Plancher : 18h (voire 0h en cas de semaine de repos) - Base annuelle : 1 610h		- Egalité de traitement - Priorité pour accéder à un emploi à temps plein - Limitation au 1/3 des HC - Limitation des coupures (pas + d'une coupure/jour, de 2h maxi., en principe)		Extension demandée le 29/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/28 2081/1	
Services													

Tableau n° 3

Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (*)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
145 Entreprises artistiques et culturelles	10 000	14/04/99 CFDT, CGC	- Renvoi à la négociation d'entreprise des "modalités d'adaptation de la RTT aux cadres"	- Pour certains cadres, 1/2 journée supplémentaire de repos par semaine	- Contingent : 110h - RCR	- Modulation III - Période de référence : 12 mois, en règle générale - Base annuelle : 1575h - Plafond : 48h (44h en moyenne sur 12 semaines consécutives)	- CEF d'accès direct		- RTT au prorata (*) - TPA	Demandée le 21/04/99 (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)	Non	B.O. 99/13 128S/27
146 Services des textiles (professions de 1°)	30 000	29/06/99 FO, CGT, CFTC	- Forfait avec référence à un horaire précis (jours de repos RTT en contrepartie) - Forfait sans référence horaire	- RTT sous forme de journées ou de 1/2 journées de repos RTT à privilégier pour les cadres - Pour les entrep. de - de 20 sal., 12/jan (base 37h hebdo.) ou 24/jan (base 39h) - La 1/2 à l'initiative du salarié	- Contingent : 130h hors modulation ; 110h si modulation (130h par accord d'entreprise) - RCR d'accès direct	- Modulation d'accès direct pour les - de 20 salariés - Période : année civile, ou période de 12 mois définie par accord d'entreprise - Durée hebdo. maximale et moyenne (sur 12 semaines consécutives) : 43h - Pour les ent. de - de 20 salariés, 45h sur 8 semaines		- Oui	- Possibilité de passage à temps plein, de maintien de la durée contractuelle, ou de RTT au prorata - Limitation des HC à 33% de l'horaire contractuel - Priorité de passage à temps plein - Limitation des coupures : une coupure maxi./sem., de 4h si accord d'entreprise ou de 6h pour les - de 20 sal.)	Demandée le 8/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
147 Experts-comptables	105 000	13/01/99 CFDT, CGT, CFTC, CGC	- Personnel cadre autonome : forfait annuel sans référence horaire - Personnel cadre non autonome : évaluation du temps de travail effectif sur la base d'un temps budgété (forfait annuel individualisé)	- 22 jours/an, par journée ou 1/2 journée - La 1/2 à l'initiative du salarié - 10 jours /an pour les professionnels libéraux - La 1/2 des repos peut être affectée au CET	- Contingent : 90h si annualisation - RCR (hors aide)	- Modulation II sur base 35h en moy. - 0/44h sur 10 sem. consécutives, et 0/48h sur 6 sem. maxi. hors aide	- Oui	- 24h/sem. minimum - HC limitées au 1/3 pour les TP hebdo. ou mensuels, et à 25% pour les TP annuels - TPA			Etendu le 18/02/99 (JO du 23/02/99)	Accord du 20/02/97	B.O. 98/52 787/76 787/78 787/81		
Services 148 Exploitations Frigorifiques	5 000 (?)	25/03/99 CFDT, CGC	- Jours de repos d'accès direct - Journées entières, dont la 1/2 prise à l'initiative du salarié - Une partie de ces jours peut alimenter le CET - Cadres : 5 jours mini. de repos	- Contingent dégressif (de 130 à 100h du 1/01/99 au 1/01/2002)	- Contingent III d'accès direct - Période de référence : 12 mois consécutifs - Plafond : 46h (45h/12 sem. consécutives) - plancher : 20h	- Oui (renvoi à l'accord d'entreprise)	- Plusieurs options possibles (maintien, augmentation ou réduction proratisée, par avenant au contrat de travail)	- Co-investissement ou capital temps formation - Cadres: 3 jours supplémentaires de formation			Extension demandée le 26/04/99 (sous-commission du 17/06 et du 7/07/99)	Non	B.O. 99/13 200/39		
Services 149 Ganterie de peau (industries)	2 000	18/12/98 CFDT, CGT, CGC	- 22 jours/an si RTT de 4h - La 1/2 à l'initiative du salarié - Cadres : 15 jours de repos si maintien à 39h	- Contingent : 90h (+30h par accord d'entreprise)	- Modulation III - Plafond : 42h (6 sem./an)	- Oui	- Les TTP sont concernés par la RTT - Acceptation dans les 3 1ers mois de toute demande de retour à temps plein				Etendu le 18/02/99 (JO du 23/02/99)	Accord du 25/06/96	B.O. 98/51 354/50		
Industrie															

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Iddec (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
150 Habillement (commerces de détail)	50 000	4/05/99 CFDT, CFTC, CGC	- 4 modalités d'ARIT, dont la semaine de 4 jours	- Repos d'accès direct - De 6,5 à 24 jours, selon l'horaire hebdo.	- Contingent : maintien à 130h	- Modulation III d'accès direct - Amplitude : 42h maxi. pdt 2 périodes de 5 semaines consécutives ou non		- Oui (pour les salariés)	- 3 options : - diminution de 10% de l'horaire contractuel - maintien de l'horaire de travail - revalorisation du contrat - priorité pour occuper un emploi à temps plein		Demandée le 10/05/99 (sous-commission du 17/06/99) En cours d'extension	Non	B.O 99/17 1483/58		
151 Commerce Habillement (industrie)	165 000	1/12/98 FO et CGC	- Forfait sans référence horaire, avec contreparties à définir par le contrat (repos, CET...) - Forfait avec référence horaire (avec le même type de contreparties)	- En principe, jours de repos pris par journées ou 1/2 journées - 30% au choix du salarié - Cadres : repos en contrepartie de la RTT	- Contingent hors modulation : 130h + 45h - Contingent avec modulation : 80h + 45h - RCR d'accès direct si absence de CE ou DP	- Modulation II d'accès direct - Plafond : 44h (42h/12 sem. consécutives) - Période de référence : 3 mois au moins, 6 mois au plus, renouvelable					Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Accord du 29/05/96	B.O 99/07 247/39		
152 Industrie Handicapées (établissements pour personnes inadaptées et)	180 000	12/03/99 CFDT, CFTC, CGC		- La RTT peut être organisée par l'octroi de jours de repos - Cadres : 18 jours mini, dont une partie peut être affectée au CET		- Organisation du travail par cycles (12 sem. consécutives maxi.) - Modulation (base annuelle de 1575h à 1190h)		- Oui	- RTT de 10% appliquée aux TTP (par la voie contractuelle) - Limitation des coupures		Agréé	Non			
Sanitaire et social															

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
153	Horlogerie Bijouterie (commerce de détail)	20 000	27/04/99 CGC, CFTC	- Forfait sans référence horaire - Forfait avec référence horaire	- RTT applicable aux cadres en priorité sous forme de jours de repos	- Contingent : - Hors modulation : 130h (+ 10 sal.), de 150 à 130h, de façon dégressive pour les - de 10 sal. - Si modulation : 100h - RCR	- Modulation III d'accès direct - Amplitude : 16/46h sur 6 sem. consécutives (42h/12 sem. consécutives) ; possibilité de sem. à 0h	- Oui	- Oui			Demandée (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)	Non	B.O. 99/14 - 1487/31
154	Commerces Hospitalisation privée à but non lucratif (FEHAP)	165 000	4/03/99 (+ additifs des 9 et 22/04/99) CFTC et CFDT	- Forfaits tous horaires (cadres dirigeants) - Forfaits avec référence horaire (base 76h par quatorzaine)	- Jours de repos RTT pour les cadres (18 jours supplémentaire s /an), dont 50% au choix du salarié, et pouvant alimenter un CET					- RTT au prorata		Agrément demandé (commission d'agrément du 17/06/99 : refus d'agrément)	Non	
155	Sanitaire et social Imprimerie (Industries de la communication graphique)	115 000	29/01/99 CGT, CGC		- 24 jours (base 39h hebdo.), dont la 1/2 à l'initiative du salarié - Alimenter un CET éventuellement sous forme de jours de repos pour les cadres	- Contingent : 115h si modulation, 130h (+ 50h pour les - de 11 sal. pdt 3 ans)	- Modulation III - Plafond : 48h (44h/12 sem., assorti d'un quota de 160h/an - Plancher : 24h	- Oui	- Oui			Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Non	B.O. 99/08 - 184/78

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (*)		
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
156	Jeux et Jouets (ind)	9 000 ETP	22/06/99 CGC, CFDT (A expertiser)													
157	Industrie Maisons d'étudiants	1 000 (?)	7/05/99 CFTC, CFDT, FO		- Pour les cadres : 1 jour/quinzaine	- Limitation à 92 h du nb d'HS annuelles	- Annuitisation d'accès direct - Durée annuelle : 1552h - Période de modulation sur une fourchette de 39 à 45 sem., sur la période du 1er juin/31 mai - Amplitude : 28/42h	- CET possible pour les cadres et non cadres (à la demande expresse des salariés)	- Oui	- Le choix de réduire ou d'augmenter l'horaire contractuel appartient à l'employeur - TPA dans le cadre de CDI - Limitation des coupures (une coupure de 2h/jour au maxi.)		Extension non encore demandée	Non		B.O 99/21 1671/34	
158	Services Maisons familiales rurales	7 000	6/04/99 FO, CFTC		- Jours de congé pour les personnels de direction		- Modulation III - Période de référence : 1/09 au 31/08 - Base annuelle : 1592h - 0/44h (pas plus de 3 sem. consécutives à 44h)		- Oui	- TPA - RTT au prorata - HC de 20 à 30% de la durée hebdo., mensuelle ou annuelle - Limitation des coupures		Demandée (sous-commission agricole du 12/05 et du 29/06/99)				
	Agriculture															

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
159 Manutention ferroviaire	6 000	16/10/98 CGT				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulation III sur 16 sem.</li> <li>- 0/46h</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- HC : 1/3 de la durée contractuelle</li> <li>- requalification des HC si recours continu à plus de 10% pdt 2 mois</li> <li>- 2 coupures de 4h maxi.</li> </ul>	Etendu le 9/03/99 (JO du 12/03/99)	Non	B.O 98/50 538/199
160 Services Martyrage, salage et saurissage	1 000	12/05/99 FO, CFDT, CGT (ports et docks), CGC  <u>Accord applicable au seul secteur du salage et saurissage</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jours de repos RTT, d'accès direct pour les de 50 sal.</li> <li>- De 23,5 à 6 jours, selon l'horaire hebdo.</li> <li>- Jours pris par journée ou 1/2 journée</li> <li>- La 1/2 à l'initiative du salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contingent : 120h (au lieu de 180h</li> <li>- RCR facultatif d'accès direct</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulation III, d'accès direct pour les de 50 sal.</li> <li>- Période de référence : 12 mois calendaires</li> <li>- Plancher : 26h en principe</li> <li>- Plafond : 42h (44h sur 8 semaines, consécutives ou non)</li> <li>- Durée annuelle : de 1786,20h à 1603h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CET d'accès direct</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RTT au prorata ou maintien de l'horaire contractuel</li> <li>- TPA</li> </ul>	Demandée (sous-commission du 7/07/99)	Non	B.O 99/21 1589/40	
Industrie												

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel - Idrec (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
161 Matériaux de construction (négoce)	60 000	23/06/99 FO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formule de rémunération forfaitaire avec référence horaire pour cadres de haut niveau et certains TAM (personnel itinérant...), assortie de 12 jours de repos RTT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jours de repos RTT d'accès direct</li> <li>La 1/2 à l'initiative du salarié</li> <li>Peuvent alimenter le CET</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contingent : 130h (+ 20h après consultation CE, DP ou salariés) en cas d'actualisation</li> <li>130h (+ 50h après consultation CE, DP ou salariés) hors actualisation (les 20 et 50h mises à la disposition des entreprises sont supprimées dès 2 002)</li> <li>RCR privilégié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modulation III d'accès direct sur 12 mois consécutifs</li> <li>Base annuelle : 1 645h</li> <li>Plafond : 48h sur une même semaine (44h sur 12 semaines consécutives)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CET d'accès direct</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les modalités du temps de travail renvoyées à l'entreprise</li> <li>Limitation des HC à 33% de l'horaire contractuel</li> <li>Egalité d'accès en matière de promotion, formation, évolution professionnelle</li> <li>Limitation des coupures (pas + de 2h/jour)</li> <li>TPA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandée le 6/07/99 (sous-commission du 30/06/99)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>B.O 99/27</li> <li>398/32 (ouvriers)</li> <li>652/32 (cadres)</li> <li>533/36 (ETAM)</li> </ul>	
162 Commerce Meunerie	15 000	12/03/99 CFTC, CSL, FO		<ul style="list-style-type: none"> <li>Journées ou 1/2 journées, pouvant abonder le CET</li> <li>La 1/2 à l'initiative du salarié</li> <li>RTT sous forme de repos à privilégier pour les personnels d'encadrement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contingent : de 188h à 130h, selon les catégories de personnel</li> <li>RCR privilégié (alimentation possible du CET)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modulation III d'accès direct, sur 12 mois consécutifs au maximum</li> <li>Plafond : 45h/12 sem. consécutives (48h sur une même sem.)</li> <li>Base annuelle : 1 645h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CET d'accès direct</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'accès au temps plein est favorisé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandée (sous-commission du 7/07/99)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>B.O 99/12</li> <li>1930/5</li> </ul>	
Agro-alimentaire												

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)	
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
163	Métallurgie	1 800 000	28/07/98 FO, CFTC, CGC	- Forfait assis sur un horaire mensuel - Forfait individuel annualisé - Forfait à la mission sans référence horaire	- RTT sous forme de jours de repos (modalités de prise renvoyées à l'entreprise) - Au moins 1/4 des jours au choix du salarié - Affectation partielle possible au CET	- Contingent : 180h hors annualisation, 150h si annualisation (et majoration) - Au moins 25h possible de 25h entre le 1/01/2000 et le 1/01/2002 - RCR possible	- Annualisation - Durée annuelle de travail (sur 52,14 sem.) : 1645h - Plafond : 48h sur une semaine (42h en moyenne sur 12 sem. consécutives)	- CET d'accès direct		- RTT au prorata	- Temps de formation (dans le cadre du plan de formation) exclu du temps de travail effectif	Demandée	Accord du 7/05/96	B.O 98/39 2024/1	
164	Industrie Missions locales et PAIO	6 000	25/03/99 CFDT, CGT, FO		- Le recours aux HS "demeure exceptionnel"		- " De nouvelles formes d'organisation du travail seront recherchées "				- RTT proportionnelle		Non		
165	Services Mutualité (organismes de )	20 000	30/10/98 CFDT		- Le recours aux HS "demeure exceptionnel" - Contingent ramené à 100h - RCR favorisé		- " Les modalités de relèvement des accords d'entreprise "				- CET par accord d'entreprise		Non	B.O 98/52 49/36	
166	Services Mutualité Sociale Agricole	20 000	15/12/98 CFDT, CGT, CFTC, CGC		- Jours de repos entiers de repos par accord d'entreprise		- Les modalités de la RTT seront recherchées au niveau des accords d'entreprise				- L'examen de la situation des temps partiels est renvoyé à l'entreprise, dans le respect toutefois de certains principes (ex. formation, égalité entre hommes et femmes...)	Agréé le 23/02/99	Non		
	Agriculture														

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
167	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	9 000	28/04/99 CFTC, CFDT, CGC	- Forfait sans référence horaire	- Jours de repos RTT (6 j/an pour toute heure au-delà de 35h - Prise des repos d'un commun accord entre salarié et employeur	- Contingent hors modulation : 140h en 2 000, 130h en 2 001, 120h à partir de 2 002 - Contingent si modulation : 120h en 2 000, 110h en 2 001, 100h en 2 002 - RCR	- Durée annuelle : 1 645h - Modulation de 2 à 52 semaines sur 12 mois (46h maxi. sur une sem., 44h sur 12 sem. consécutives) - Cycle possible (sur 8 sem. maxi.) avec jours de repos en contrepartie	CET d'accès direct	- Oui	- Modalités du temps de travail des Tjp renvoyée à l'entreprise - RTT au prorata - Limitation des HC à 25% de l'horaire contractuel - TPA	Extension demandée (sous-commission du 7/07/99)	Avenant du 7/05/96	B.O 99/21 1947/20	
168	Commerce CEufs (conditionneurs d'œufs en coquille)	8 000	26/11/98 FO	- Diminution de l'horaire hebdo. réparti sur 4 ou 5 jours ; une journée travaillée /quinzaine, et une journée de repos/mois		- Contingent : 110h dès 1999, et 90h si recours à une modalité dérogatoire d'ARTT	- Modulation III d'accès direct - Plafonds : 45h/sem. 48h pdt 10 sem. civiles maxi., et 48h pdt 4 sem. consécutives - planchers : 21h/sem. et 0h pdt 5 sem.	CET d'accès direct	- Oui	- HC : 1/3 - Limitation des coupures - Durée mini. du contrat : 18h	Etuendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Non	B.O 98/49 2059/2	
	Industrie													

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel - Idcc (1)
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
169	Papiers-cartons (production et transformation)	55 000	27/04/99 FO et CGT	- Forfait sans référence horaire, avec contreparties (repos, journées de formation...) - Forfait annualisé, avec contreparties et contrôle de la durée du travail	- Jours de repos d'accès direct, pris de façon collective ou individuelle, par journée entière - 1/3 peut être affecté au CET - 1/2 à l'initiative du salarié	- Contingent : 130h + 50h hors annualisation, à diminuer de 40% en 2 ans - RCR d'accès direct	- Modulation III d'accès direct - Base annuelle : 1645h - Plafond : 46h, voire 48h (44h en moyenne sur 12 sem. consécutives)	- Attribué par 1/3 des jours de repos RTT			- Dans certains cas, sont du travail effectif	Extension demandée le 4/05/99 (sous-commission du 17/06/99) En cours d'extension	Non	B.O. 99/15 - AP 2071/1		
170	Industrie Parcs de loisirs	20 000	1/04/99 CFDT, CGC, CFTC	- Forfait tous horaires pour niveau VIII - Forfait annualisé individuel	- RTT sous forme de journées ou demi-journées, dont la 1/2 prise au choix du salarié - Cadres : même chose	- Contingent : 117h (personnel permanent), 81h (saisonniers)	- Modulation - Base annuelle : 1645h (et 35h X nb de sem. travaillées pour les saisonniers) - Amplitude : 44h maxi. pdt 6 sem. consécutives et 44h pdt 10 sem.			- Oui	- 3 options (RTT, maintien ou augmentation de l'horaire) - Durée mini : 16h (si travail sur 2 jours consécutifs) ou 22h - Limitation des coupures - HC : 20% - TPA choisi	Etendu le 25/05/99 (JO du 29/05/99)	Non	B.O. 99/12 - 1790/22		
171	Services Parcs Zoologiques	2 500	23/06/99 CFDT, CGC	- Décompte annuel en jours pour certains cadres	- RTT sous forme de jours de repos - 23 jours pour certains cadres	- Contingent : 180h hors annualisation et 130h en cas d'annualisation	- Modulation III d'accès direct, sur une période de 12 mois - Plafond : 48h sur une semaine et 46h sur 12 sem. consécutives - Durée annuelle : 1645h	- CET			- Les TTP sont soumis à l'annualisation - Limitation des coupures (2h maxi.) - Limitation au 1/3 des HC	Extension demandée (sous-commission agricole du 14/09/99)				

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

		Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
172 Paysagistes (entreprises)	35 000	23/03/99 FO, CFDT, CFTC, CGC		- 10 jours pour certains cadres		- Annualisation sur 12 mois consécutifs - Base annuelle : 1586h - 250h/an de modulation au maxi. - Amplitude : 0/45h (48h/sem. pdt 5 sem.)	- Oui	- Oui	- Renvoi à la négociation d'entreprise		Étendu le 28/05/99 (JO du 3/06/99)	Oui (accords FNSEA)		
173 Agriculture Pétrole (ind)	30 000	6/05/99 CFDT, CFTC, CGC	- Forfait sans référence horaire		- Contingent : 130h - RCR d'accès direct, obligatoire au-delà de 43h	- Modulation III d'accès direct (contrepartie : un jour de repos par période de 3 mois) - Amplitude : 45h (42h pdt 12 sem. consécutives)	- CET d'accès direct			- Certaines formations diplômantes et qualifiantes, non justifiées par la tenue du poste de travail, peuvent être organisées hors temps de travail	Demandée le 12/05/99 (sous-commissions du 17/06 et du 7/07/99)	Non	B.O 99/17 1388/31	
174 Industrie Ports autonomes maritimes Services	8 500	14/06/99 CGT (Ports et Docks), CGC, Féd. Nationale des Synd. Indépendants des Ingénieurs et Cadres			- Contingent légal hors annualisation - Contingent ramené à 100h en cas d'annualisation - RCR facultatif	- Modulation base 35h (43h maxi. sur une période quelconque de 12 semaines consécutives)			- Priorité de retour à temps plein. " si les nécessités de service le permettent "		Demandée le 23/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/26 11/64	

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

		Contenu de l'accord								Date et signataires	Effectifs salariés	Branche	Bulletin Officiel Idcc (*)
		Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
175			- RTT sous forme de repos d'accès direct prévue uniquement pour les cadres (28 jours pour horaire hebdo. de 39h)	- Contingent : 130h - RCR d'accès direct	- Modulation III d'accès direct - Amplitude : de 0h à + 10h au-dessus de la durée moyenne - Limitation à 140h du volume global de la modulation	- CET d'accès direct	- Oui	- Bénéfice de la RTT aux mêmes conditions que les temps pleins		Demandée le 30/04/99 (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)	Non	B.O 99/14 1182/55	
176	Services Presse périodique régionale		- Jours de repos RTT d'accès direct, qui peuvent alimenter un CET	- Diminution de 10% du contingent légal - RCR possible d'accès direct	- Modulation - Base annuelle : 1 600,56h (RTT de 10%) et 1 511,64 (RTT de 15%)		- Oui	3 possibilités : - RTT au prorata - maintien de l'horaire contractuel - fixation d'un nouvel horaire	- Non imputation du temps consacré à la formation continue sur les jours de repos	Extension demandée le 5/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/28 2082/1	
177	Industrie Presse quotidienne régionale									Extension non encore demandée	Non		
	Industrie												

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

	Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idrec (1)
				Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
178	Production agricole	297 000	3/02/99 FO, CGC		- Jours de repos d'accès direct	- Contingent : de 150 à 50h (190 et 170h les 2 1ères années)	- Cycle de 6 sem. - Annualisation (moy. 35h) sur 12 mois consécutifs - Limitation à 300h du volume de la modulation - Plafond : durées maxi. légales - Pas de plancher		- Oui	- RTT de 10% possible		Etendu le 8/04/99 (JO du 10/04/99)	Accord du 24/01/97	
179	Agriculture Produits du Sol et Engrais (négoce et produits connexes)	18 000	29/07/98 FO, CFDT		- Renvoi à l'accord d'entreprise - 1/3 au choix du salarié - Jours de repos pour les cadres (10 jours mini.)	- Contingent maintenu à 130h pdt 2 ans (158h en périodes de pointe)	- Modulation III - Amplitude : 0/48h (46h sur 12 sem.). Le plafond peut être porté à 72h			- Augmentation à 1/3 du volume des HC - TPA	- Co-investissement	Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	Accord du 7/05/96	B.O 98/45 - 1077/74
180	Commerce Propreté Services	286 000	10/11/98 FO, CFTC, CGC, CFDT		- Jours de repos RTT pour les cadres uniquement	- Contingent : 190h - RCR d'accès direct	- Modulation III d'accès direct - Période de référence : 6 mois - 0/44h		- Oui			Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	Accords des 14/10/96 et 17/10/97	B.O 98/49 - 1810/39

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

		Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
181 Radios privées	4 500	28/06/99 FO, CFDT, CGT, SNJ		- Jours de repos RTT d'accès direct : modalité privilégiée de la RTT - De 6j (base hebdo. de 36h) à 24j (base hebdo. 39h), dont la 1/2 est en principe à l'initiative du salarié				- Oui	- 3 modalités de RTT : - maintien de l'horaire contractuel (et major. de 10% du sal. brut mensuel) - diminution de 10% de l'horaire contractuel (sans diminution du salaire) - augmentation du temps de travail (et du salaire en proportion)		Extension demandée le 30/06/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/27 1922/7	
182 Services Récupération (industrie et commerce)	27 000	6/04/99 CFDT, FO, CFTC, CGC		- Repos RTT d'accès direct (23j/an) - La 1/2 à l'initiative du salarié - Cadres : forfait de 10j de repos/an	- Contingent : 130h - RCR	- Cycle d'accès direct pour les de 50 sal. - Actualisation d'accès direct pour les de 50 sal. - Base : année civile - Plafond : 46h sur une sem. et 44h sur 10 semaines consécutives		- Oui	- RTT de 10%, et jours de repos RTT au prorata	- Engagement à négocier sur le co-investissement	Demandée le 1/06/99 (sous-commission 7/07/99)	Non	B.O 99/18 637/114	
Industrie														

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RYT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel			
183 Répartition Pharmaceutique	15 000	11/06/99 FO, CFDT, CFTC	- Convention de forfait	- Jours de repos RYT pour encadrement itinérant et technique	- Contingent : 150h pour les cadres et les chauffeurs - 90h en cas de cycle de travail - 60h pour les autres salariés - RCR	- Modulation III sur l'année civile - Amplitude : 21h/40h - Cycle de travail (de 3 à 6 semaines)	- CET par accord d'entreprise, que peuvent alimenter les jours de repos RTT	- L'augmentation du temps de travail des TTP doit être encouragée par les accords d'entreprise - Limitation des coupures : une par jour, de 4h maxi. (avec une contrepartie : 2/jan de repos supplémentaire)	- L'augmentation de la durée contractuelle vaut embauche	- Co-investissement	Demandée le 9/07/99 (sous-commission du 30/09/99)	Non B.O 99/29 1621/36
184 Services Restauration collective	86 000	15/01/99 CFDT, FO et CGC	- Forfait sans référence horaire - Forfait avec référence horaire	- Renvoi à l'accord d'entreprise - 5 jours de repos au mini, dont 3 pris à l'initiative du salarié - 10 jours mini. pour les cadres	- Contingent : 130h (188h pour le personnel d'encadrement payé au forfait), + 50h par accord d'entreprise	- Modulations II et III (si la moy. doit être inférieur à 35h) - Variations de + ou - 9h	- Oui	- RTT possible - HC : ¼ - Limitation des coupures			Etendu le 25/05/99 (JO du 8/06/99)	B.O 99/13 1266/61
185 Services Restauration rapide	50 000	15/04/99 FO, CGC	- Forfait sans référence horaire - Décompte en jours pour certains cadres	- Jours de repos d'accès direct - 22 jours pour horaire de 39h - 40% au choix du salarié	- Contingent : 130h pour les + de 20 sal., et 190h pdt 1 an, puis 130h ensuite pour les autres (90h si annualisa-tion) - RCR d'accès direct	- Annualisa-tion d'accès direct - Base annuelle : 1652h (moins certains jours fériés) - Amplitude : 42h maxi.	- CET d'accès direct	- L'augmentation de la durée contractuelle vaut embauche			Etendu le 4/06/99 (JO du 11/06/99)	B.O 99/14 1266/61
Services												

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
186 Rouissage et teillage de lin	600	20/04/99 CFTC, FO, CGC		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jours de repos d'accès direct pour les - de 50 sal. (nb variable selon l'horaire hebdo.)</li> <li>- 1/3 au choix du salarié</li> <li>- Alimentation possible d'un CET</li> <li>- RTT sous forme de jours de repos pour les cadres (pouvant alimenter un CET)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contingent : maintien du contingent conventionnel (390h) hors modulation ; réduction de 25% en cas de modulation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cycle (6 semaines) d'accès direct pour les - de 50 sal.</li> <li>- Annualisation d'accès direct pour les - de 50 sal.</li> <li>- Période : 12 mois consécutifs (ou partie de l'année)</li> <li>- durées maximales légales</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oui (- de 50 sal.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RFT de 10%</li> <li>- Priorité pour l'attribution d'HC</li> <li>- Priorité pour un passage à temps plein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extension demandée (sous-commission du 17/06/99)</li> <li>- Extension en cours</li> </ul>	Non	B.O 99/18 - 1659/25	
187 Industrie Sanitaire, social et médico-social (UNIFED)	350 000	1/04/99 CFDT, CGC		<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 6 à 23 jours, selon l'horaire hebdo.</li> <li>- La 1/2 au choix du salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contingent de 110h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulations II et III d'accès direct</li> <li>- Amplitude 21h/44h pdt 4 sem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oui</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- HC : 1/3</li> <li>- Limitation des coupures</li> <li>- 2h mini. de travail continu rémunéré, 1h pour les personnels enseignants</li> <li>- TPA possible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extension demandée le 8/04/99</li> <li>- (sous-commission du 11/05 et du 17/06/99)</li> <li>- Agréé le 17/06/99</li> </ul>	Non	B.O 99/22 - 2063/1	
Sanitaire et social													

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Contenu de l'accord										Bulletin Officiel Idéc (1)				
Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel		Formation	Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	
188 Secteur Social et Médico-social à caractère commercial  (Maisons de retraite privées à but lucratif)	30 000	10/05/99 FO	- RTT applicable au personnel d'encadrement soumis à un horaire "précis et vérifiable" - 12 jours de repos RTT pour les autres	- Jours de repos RTT d'accès direct, pris isolément ou regroupés - La 1/2 à l'initiative du salarié	- Contingent : 130h hors modulation, et 110h si annualisation - RCR privilégié	- Cycle de travail de 8 semaines consécutives (voire 12 semaines par accord d'entreprise) - Modulation /annualisation d'accès direct, en l'absence d'accord d'entreprise - Période de modulation : 12 mois consécutifs - Plafond : 46h (44h sur 12 semaines consécutives) - Plancher : 24h	- CET possible, d'accès direct	- Oui	- RTT applicable aux TTP (si maintien des droits sociales) - Priorité de retour au temps plein - Priorité d'attribution d'un poste à temps partiel pour les salariés à temps plein - Limitation des coupures (une par jour, ne pouvant excéder 2h, en règle générale) - HC limitées au 1/3 de l'horaire contractuel) - TPA		Extension demandée (sous-commission du 30/09/99)	Non	B.O 99/26 2079/1	
189 Sanitaire et social Sports (commerces d'articles de)	30 000	12/04/99 CGC et CFTC		- Jours de repos d'accès direct, proportionnels à la RTT - Cadres : 15 jours de repos, pris par 1/2 journées	- Contingent : 100h	- Modulation III d'accès direct - Amplitude : 46h (44h pdt 12 sem.), et 20 sem. maxi de forte activité		- Oui	- Droit à une durée contractuelle de 25h, sauf accord exprès des parties		Extension demandée le 16/04/99 (sous-commissions du 11/05 et du 17/06/99)		B.O 99/13 1557/45	
Commerces														

Tableau n° 3

Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

		Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation				
190 Sucre (industrie du)	8 000	18/08/98 CFDT, CGC, CFTC	- Renvoi à l'entreprise des modalités de mise en œuvre des forfaits cadres	- Jours de repos pour les cadres, pouvant alimenter un CET ou être consacrés à la formation		- Modulation III - Base annuelle : 1586,55h - Période de modulation : 12 mois (du 1/06 au 31/05) - Amplitude : 0/48h (46h en moyenne sur 12 semaines consécutives)				- Co-investissement	Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	Non	B.O.1998/3 1436/15	
191 Industrie Télécommunications	40 000	4/06/99 CFTC, CGC, FO, CFDT	- Forfaits sans référence horaire pour certains cadres - Décompte en jours de travail annuel pour d'autres (modalités renvoyées à la négo. d'entr. ou d'établiss)	- Jours de repos RTT associés à un décompte sur l'année civile - 40% à l'initiative du salarié, en règle générale	- Contingent "limité à 130h dans un 1er temps" (+ 50h par accord d'entrep. ou d'établissement, dès lors qu'ils ne recourent pas à l'annualisation) - Clause de RV dans un délai de 16 mois pour examiner les possibilités de sa réduction progressive - RCR encouragé, d'accès direct, mais facultatif	- Modulation III (?), d'accès direct pour les - de 50 salariés - Durée annuelle de référence : 1 603h - Amplitude journalière : 10h - Plafond hebdo. : 46h sur une sem., 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives - Périodes hautes limitées à 12 semaines sur 12 mois - Cycle possible, d'une durée maxi. de 12 semaines	- CET d'accès direct, si absence de délégué syndical			- 50% des jours de repos RTT peuvent être utilisés pour des actions de formation qualifiante (dans la limite de 10% du plan de formation) - Ces temps de formation ne sont pas du travail effectif, mais n'entraînent pas de diminution de la rémunération	Extension demandée le 24/06/99 (sous-commission du 7/07/99)	Non	B.O 99/23 2078/1	
Services														

La documentation française : Les Enseignements des accords sur la réduction du temps de travail - été 1998 - été 1999, Tomes 1 à 3 / Ministère de l'emploi et de la solidarité

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord							Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)	
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel				Formation
192 Textile	140 000	16/10/98 CFDT, CGT, FO, CGC, CFTC	- Décompte en jours - Forfait avec référence horaire - Forfaits sans référence horaire	- Jours de repos pour les cadres	- Contingent : 130h (+ de 20 sal.) et 90h (- de 20 sal.) + 45h par accord d'entreprise notamment (130h si modulation) - RCR						Etendu (arrêté du 20/01/99 JO du 22/01/99)	Accord du 7/05/96	B.O 98/48 18/129
193 Industrie Thermiques (équipements) et génie climatique	30 000	14/01/99 CFDT, CFTC, CGC		- Possibilité mentionnée (ex. : 36h sur 4 jours et 6 jours de repos)	- RCR	- Modulation III - Période de un an - Plafond : 45h pdr 12 sem. consécutives	Oui			- HC : 1/3 - Limitation descoupures	Etendu le 25/05/99 (JO du 8/06/99)		B.O 99/05 1256/23 998/50
194 Services Tourisme (Organismes à but non lucratif)	12 000 ETP	30/03/99 CFDT, CFTC, UNECTOIR, CGC		- Jours de repos d'accès direct - Nb variable selon la durée hebdo.	- Contingent : 50h	- Modulation 28h/42h pdr 5 sem. d'accès direct			Oui	- Les TTP bénéficient de la RTT aux mêmes conditions que les temps pleins - 22h mini. par sem. en cas d'employeur unique	Etendu le 25/05/99 (JO du 29/05/99)	Non	B.O 99/05 1909/25
195 Services Tracteurs (commerce, location, réparation)	90 000	22/01/99 CFDT, CGC, FO, CFTC, CSNVA	- Forfait heures supplémentaires - Forfait sans référence horaire - Forfaits annuels individualisés	- Oui - La 1/2 au choix du salarié - Abondement en partie du CET	- Contingent : de 150 à 115h selon les personnels pdr 2 ans, puis de 130h à 94h	- Modulation - Plafond : 44h (46h sur 3 sem.) - Base annuelle : 1539h			Oui	- RTT possible pour les TTP	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Non	B.O. 99/8 1404/69

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (*)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
196 Transports Publics Urbains	35 000	22/12/98 CFDT, CFTC, CGC	- Forfaits avec référence horaire - Forfaits tous horaires	- Cadres : RTT sous forme de repos - Cycles sur 12 sem. d'accès direct - Modulations par accords d'entreprise - Plafond : 46h sur une semaine (42h/12 sem. consécutives)	Contingent : 115h - La réduction progressive des HS est à négocier au niveau des entreprises	- Modulation III - Répartition possible sur une partie de l'année - Plafond (pdt 18 sem. maxi, soit du 1/05 au 30/09) : 42h sur 12 semaines - Plancher : 20h sur 5 jours maxi. - Durée annuelle : 1603h	Oui	- Oui (pour les permanents)	- Priorité pour augmenter le temps de travail - RTT au prorata	- Tout ou partie des jours de repos RTT peuvent être consacrés à la formation (5 jours/année civile, à l'initiative du salarié ; 3 jours/année civile pour formations du plan de l'entreprise) - Une partie du CET peut être consacrée à la formation	Non demandée pour l'instant (modification préalable indispensable d'un arrêté de 1942 sur le temps de travail)	Accord du 1/10/96	B.O 99/08 1404/69		
197 Services Travail temporaire	18 000 (permanents)	21/04/99 CFDT, CGC	- Forfaits sans référence horaire pour certains cadres	- RCR	- RTT possible sous forme de jours de repos - Prise des repos par journées ou ½ journées, regroupées ou non - 50% à l'initiative du salarié - Alimentation possible du CET - Pour certains cadres, RTT sous forme de jours de repos est privilégiée - Accès direct pour les - de 50 sal. permanents	- RCR	- Modulation III - Répartition possible sur une partie de l'année - Plafond (pdt 18 sem. maxi, soit du 1/05 au 30/09) : 42h sur 12 semaines - Plancher : 20h sur 5 jours maxi. - Durée annuelle : 1603h	- Oui (pour les permanents)	- Priorité pour augmenter le temps de travail - RTT au prorata	- Tout ou partie des jours de repos RTT peuvent être consacrés à la formation (5 jours/année civile, à l'initiative du salarié ; 3 jours/année civile pour formations du plan de l'entreprise) - Une partie du CET peut être consacrée à la formation	Extension demandée (sous-commission s du 17/06 et du 7/07/99)	Non	B.O 99/18 2076/1		

Tableau n° 3

## Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord										Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (1)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation					
198 Tuiles et Briques (industries des)	5 600	15/12/98 CGC, FO, CFTC	- Forfait sans référence horaire (7 jours mini. de repos) - Forfait avec référence horaire (contreparties en jours de repos ou de formation) - Forfait annualisé	- Jours de repos RTT pris individuellement ou collectivement - Jours pouvant être partiellement affectés à un CET, créé par accord d'entreprise - 1/3 au choix du salarié	- Contingent : 145h + 45h au 1/01/2000 ; 130h + 45h au 1/01/2003 (clause de RV fin 2004) - RCR d'accès direct (avec accord du salarié)	- Modulation II et III d'accès direct - Base annuelle : 1644h30/an - Amplitude : 0/48h sur 5 sem. (44h maxi. sur 12 sem., 4h minimum par jour travaillé)	Création renvoyée à l'accord d'entreprise					Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Accord du 18/18/97	B.O 99/01 1170/80	
199 Industrie Nationale des Associations Familiales (UNAF)	3 000 (ETP)	1/04/99 CGC, CFTC	- Conventions de forfaits	- 23 jours de repos RTT cadres (base hebdo. 39h)(alimentati on du CET)	- Contingent limité à 90h	- Durée annuelle : 1572h30 - Modulation III ou "IV" (loi du 13/06/98) - Plafond : 42h sur 5 jours consécutifs au maxi.	CET qui ne rentrera en vigueur "qu'après une négociation conventionn elle entre les parties"				- RTT au prorata	Agrement demandé (commission d'agrément du 17/06/99 et du 20/07/99)	Accord du 23/06/97		
200 Sanitaire et social Viandes (industrie et commerce en gros)	70 000	29/10/98 CFDT, FO, CFTC	- Réduction forfaitaire de 10 jours pour les cadres, lorsque l'horaire de travail n'est pas déterminé	- RTT sous forme de jours de repos individuels ou collectifs	- Contingent maintenu à 100h	- Modulation III d'accès direct				Oui		Etendu le 20/01/99 (JO du 22/01/99)	Non	B.O 98/49 1534/45	
Industrie															

Tableau n° 3

Accords de branche nationaux signés dans le cadre de la loi du 13/06/98

Branche	Effectifs salariés	Date et signataires	Contenu de l'accord								Extension	Négociation d'un accord après l'ANI du 31/10/95	Bulletin Officiel Idcc (°)
			Décompte des horaires	Repos RTT (art. 4)	Heures supplémentaires	Modulation (ou cycle de travail)	Compte-épargne-temps	Accès direct à l'aide	Temps partiel	Formation			
201 Vins, Cidres et Jus de Fruits	70 000	5/02/99 (complété par un avenant du 22/04/99) FO, CGC et CFTC	- Forfait avec référence horaire (23 jours de repos/an pour 10% de temps de travail au-dessus de la durée légale) - Forfait sans référence horaire (contreparties) - Forfait tous horaires	- Jours de repos d'accès direct - La 1/2 au choix du salarié	- Contingent : 130h hors annualisation ; de 130 à 90h selon l'amplitude de la modulation	- Modulation III d'accès direct (et dispositif cadre) - Base annuelle : 1774,50h (moy. 39h) - Plafond : 46h/sem. (44h en moy. /12 semaines consécutives) ; 48h pdt 8 sem. - Plancher : 0h pdt 2 semaines		Oui	- Maintien ou réduction de la durée contractuelle	- Formation hors temps de travail - Affectation d'une partie des jours de repos RTT à la formation	Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Accord du 2/07/96	B.O 99/08 - 493/190
202 Industrie (abattoirs, découpe et conditionnement)	30 000	12/02/99 FO, CGC et CFTC		- Possibilité simplement évoquée - Cadres : 23 jours pour RTT de 10%	- Contingent : 60h si modulation - RCR	- Dérogations possibles à la modulation de type II prévue par la CCN - Plafond : 44h (44h sur 3 semaines consécutives ; 46h sur 10 semaine) - Plancher : 21h en principe (exceptionnelle ment : une ou plusieurs sem. à 0h)					Etendu le 14/04/99 (JO du 17/04/99)	Accord du 30/10/96	B.O 99/09 - 1938/8

# **Document de référence C**

## **La durée du travail : évolutions et comparaisons internationales**

Document de référence préparé par la DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité - Septembre 1999

# La durée du travail : évolutions et comparaisons internationales

## 1. EVOLUTIONS RECENTES

Le mouvement de réduction négociée du temps de travail impulsé par la loi du 13 juin 1998 s'inscrit dans une tendance longue. Pour s'en tenir aux quarante dernières années, la durée offerte du travail des salariés à temps complet est en effet passée dans les secteurs marchands de 45 heures par semaine en moyenne en 1960 à 39 heures à partir du milieu des années 80. Amorcée au milieu des années 60 par la négociation collective et la réduction des heures supplémentaires légalement autorisées, dans une logique de partage des fruits de la croissance, la baisse s'accélère après les accords de Grenelle en mai 1968 puis s'étend après 1974 à des secteurs moins dynamiques, cette fois pour accompagner le ralentissement de l'activité tout en atténuant ses effets sur l'emploi. Elle s'accroît brusquement avec la nouvelle durée légale de 39 heures et la cinquième semaine de congés payés en 1982, puis s'interrompt jusqu'en 1997, où un mouvement très ténu de réduction semble reprendre.

Pourtant tout n'est pas resté figé en matière de temps de travail au cours de ces quinze années. En partie masqué par la stabilité apparente de la durée du travail " offerte " (voir encadré), un double mouvement s'est opéré :

- d'une part, **l'éventail des durées hebdomadaires à temps complet s'est progressivement resserré autour des 39 heures**, pratiquées par 62 % des ouvriers en 1996, contre 48 % en 1983. L'écart se réduit entre secteurs d'activité, comme entre grandes et petites entreprises (c'est dans ces dernières que la durée reste néanmoins la plus longue), ou encore entre salariés d'un même secteur. Pour autant les durées hebdomadaires demeurent encore assez dispersées aujourd'hui : à titre d'exemple un quart des ouvriers travaillent moins de 38 heures par semaine dans la chimie, mais la moitié plus de 42 heures dans les hôtels-cafés-restaurants.

- surtout, **la baisse de la durée individuelle du travail s'est poursuivie après 1982, mais sous le seul effet de la montée du travail à temps partiel**, qui est aujourd'hui le fait de 18 % des salariés, et parmi eux de plus de 32 % des femmes, contre respectivement 9 et 18 % en 1982. Doté d'un véritable statut en 1982, puis encouragé par un abattement de charges patronales après 1992, tout en étant sensible aux fluctuations de la conjoncture, le travail à temps partiel semble suivre une tendance longue à la hausse, qui a beaucoup rapproché la France de la moyenne européenne. Toutefois il se diffuse peu dans la population active. Il reste largement concentré dans les services et notamment le commerce, comme parmi les femmes et les salariés les moins qualifiés, même s'il s'est rapidement étendu aux deux extrémités de la vie active, du fait des difficultés d'entrée des jeunes sur le marché du travail d'une part, de l'extension des préretraites progressives de l'autre.

En outre la part des salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage a beaucoup progressé durant le dernier creux de cycle (1991-94) et demeure élevée (42 %), au point qu'il semble désormais indispensable de distinguer entre temps partiel " subi " et " choisi ". A bien

des égards, l'extension du travail à temps partiel traduit la recherche par les entreprises de nouvelles facultés d'adaptation à la demande, puisqu'il permet de faire varier le volume de travail mobilisé selon le moment de la journée, de la semaine, voire, dans sa version annualisée, sur l'année. C'est pourquoi il est particulièrement courant dans les activités où la demande de la clientèle est la plus inégalement répartie dans le temps : entretien et nettoyage, commerce et grande distribution, restauration. Mais il peut aussi répondre, lorsqu'il est le fruit d'un choix des salariés, à l'attente d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie hors travail. En 1998, et selon la déclaration des individus, la durée moyenne d'un temps partiel était de 23 heures par semaine, avec une assez forte dispersion (moins de 17 heures pour 17 % des salariés, plus de 30 pour 22 % d'entre eux), malgré la prépondérance persistante du mi-temps, prévu par le quart des contrats à temps partiel.

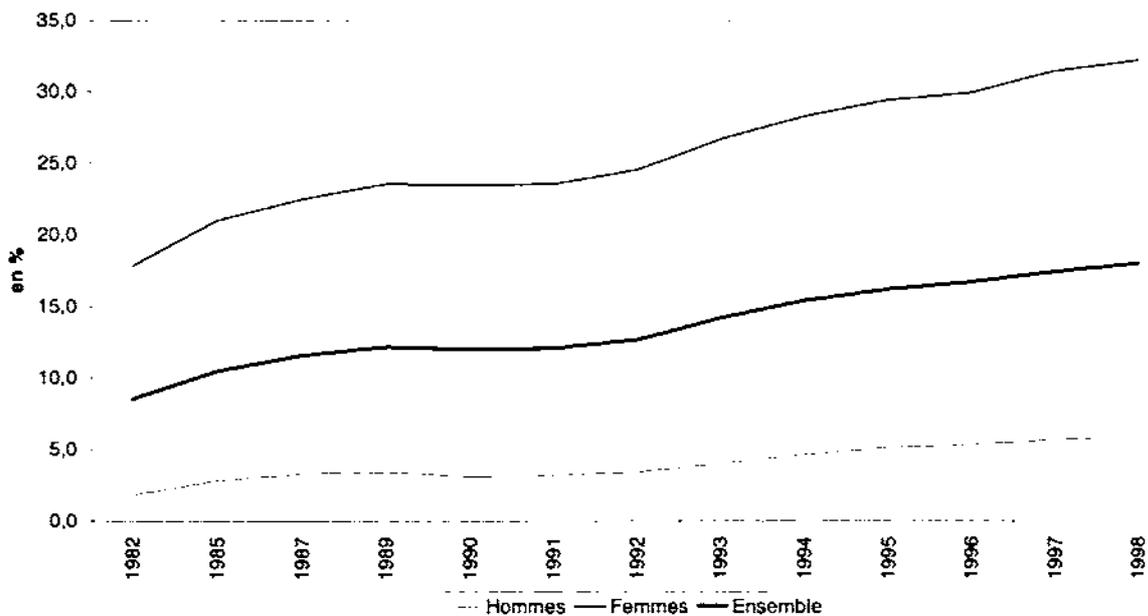
### Les différentes définitions de la durée du travail

*La durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine depuis l'ordonnance de janvier 1982, puis à 35 heures à compter du 1er janvier 2000 (entreprises de plus de 20 salariés) ou 2002 (entreprises d'au plus 20 salariés), par la loi du 13 juin 1998. Elle correspond au seuil de déclenchement des heures supplémentaires et du chômage partiel.*

*La durée offerte du travail est une durée collective, correspondant à l'horaire collectif affiché. Elle ne concerne que les salariés à temps complet, ceux à temps partiel ayant une durée fixée individuellement par leur contrat de travail.*

*La durée effective du travail est une durée individuelle, déclarée par chaque salarié interrogé par l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE. Elle inclut les personnes à temps partiel mais ne tient compte de l'absentéisme, des jours de congés, des heures supplémentaires, du chômage partiel que dans la mesure où la personne interrogée les déclare.*

Part des salariés à temps partiel selon le sexe et pour l'ensemble.  
1982 - 1998



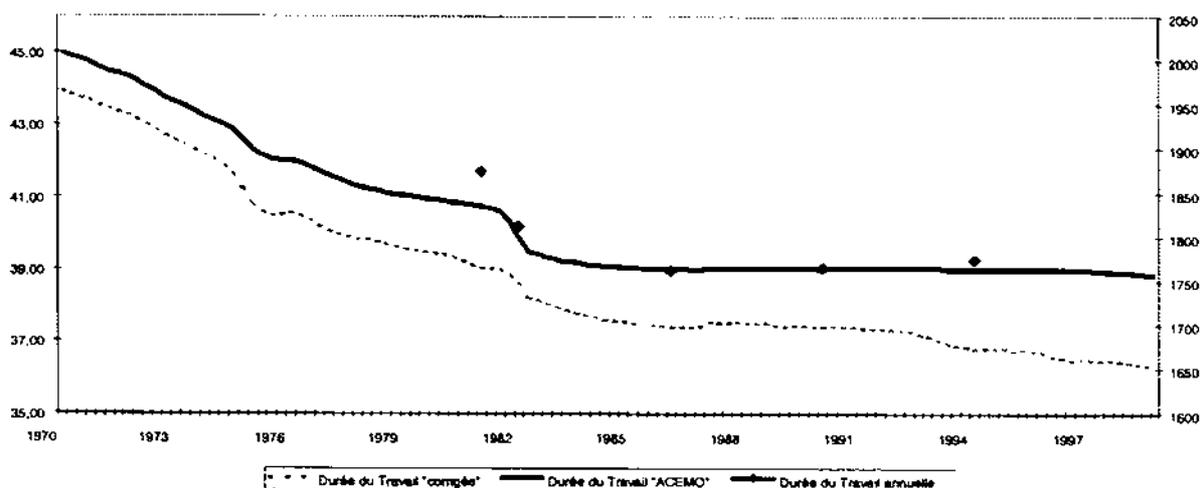
source: Enquête Emploi de l'Insee

**Au total, la durée moyenne offerte du travail, une fois pris en compte les heures supplémentaires, le chômage partiel et le temps partiel, reste ainsi à peine supérieure à 36 heures par semaine en 1998**, l'essentiel de sa réduction étant provenue, après 1985, de l'essor du temps partiel. Entre 1983 et 1993, ce dernier a ainsi contribué à faire baisser d'une heure la durée hebdomadaire moyenne dans les secteurs marchands. Après la décision collective de 1982, la logique de réduction individuelle de la durée du travail, inégalement répartie selon les activités et les personnes, a donc prévalu sur les processus collectifs, sous la double pression du chômage, qui a amené de nombreux actifs à prendre des emplois à temps partiel " faute de mieux ", et de la recherche d'organisations plus souples des horaires par de nombreuses entreprises. Néanmoins la montée du temps partiel traduit aussi, pour sa composante de " temps choisi ", l'aspiration croissante de certains salariés, parmi lesquels les femmes restent très majoritaires, à plus de temps libre. Interrogés en 1995<sup>1</sup>, 15 % des salariés à temps complet (soit plus de deux millions de personnes, dont deux tiers de femmes) disaient ainsi souhaiter passer à temps partiel en acceptant la réduction correspondante de leur salaire. La même enquête montrait toutefois une nette préférence pour la réduction collective du temps de travail, que 23 % des salariés à temps complet interrogés se disaient prêts à accepter sans compensation salariale, et jusqu'à 52 % si elle avait pour contrepartie la sauvegarde ou la création d'emplois dans leur entreprise.

---

<sup>1</sup> Enquête complémentaire à l'enquête annuelle sur l'emploi, INSEE, DARES, mars 1995

**Graphique : Durée hebdomadaire du travail (ACEMO), durée hebdomadaire corrigée du temps partiel, des heures supplémentaires et du chômage partiel, et durée annuelle**



Source : MES-DARES, enquêtes trimestrielles ACEMO et enquêtes spécifiques

Autre tendance marquante des deux décennies écoulées : en même temps que sa durée a continué de diminuer, **le temps de travail a vu son organisation se différencier**. La norme centrale d'un horaire uniformément réparti sur les cinq journées de la semaine, et répété sans changement tout au long de l'année, s'est en effet effritée au profit d'horaires " décalés " ou " atypiques " au regard de ce modèle de référence. Ce dernier demeure certes la règle, puisque en 1998, comme en 1991, 85 % des salariés travaillent chaque semaine le même nombre de jours, et que la part de ceux qui ne bénéficient pas de deux jours de repos consécutifs (21 %) ou travaillent le samedi (50 %) n'a pas non plus changé<sup>2</sup>. Mais la fréquence des journées courtes, ou longues, s'accroît, comme celle des horaires alternants ou variables d'un jour à l'autre, ou encore du travail le dimanche, ou la nuit. Et moins de la moitié des salariés déclarent désormais effectuer le même horaire tous les jours (contre 60 % en 1984), tandis qu'un dixième ne connaît son emploi du temps au travail que pour la semaine à venir.

Sous l'effet d'organisations du travail et de la production plus flexibles, conçues pour mieux répondre aux fluctuations ou à l'étendue de la demande, et satisfaire les clients sans délais, le temps de travail se répartit ainsi de façon plus fluctuante et moins prévisible sur la journée, la semaine ou l'année. Avant la nouvelle impulsion donnée en 1997 à la négociation de branche et d'entreprise sur le temps de travail, les entreprises y parvenaient surtout en mobilisant les outils traditionnels de flexibilité interne du volume de travail.

En 1994, près de la moitié des établissements des secteurs marchands recouraient ainsi aux heures supplémentaires, pour un volume total de près de 200 millions d'heures, soit 26 heures par salarié et par an (et 55 heures pour les seuls ouvriers). 7 % d'entre eux avaient eu recours la même année au chômage partiel, à raison de 92 heures annuelles par salarié, les grands établissements étant dans les deux cas les plus gros utilisateurs. Les dispositifs plus récents qui permettent de faire varier la durée selon les semaines ou les périodes de l'année étaient encore peu répandus, malgré les dispositions législatives également introduites en 1982, et qui

<sup>2</sup> Cf. J. Bué et C. Rougerie, " L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 ", juillet 1999, Premières Synthèses n°99.07 – 30.1, DARES.

ont été sophistiquées entre 1986 et 1993 au point d'offrir au total trois types de modulation aux négociateurs de branche ou d'entreprise. A peine 8 % des établissements déclaraient être concernés la même année par un accord de modulation, et seulement 3,5 % l'avoir effectivement mise en œuvre.

L'aménagement des horaires peut aussi avoir pour but d'**utiliser plus longtemps les équipements**, ou d'assurer la continuité du service de la clientèle, par le moyen du travail en équipes successives. Celui-ci a de fait continué de s'étendre, pour être utilisé dans plus de 12 % des établissements en 1994 (et 31 % dans la seule industrie). Les ouvriers sont les plus concernés puisqu'un sur cinq travaille en équipes, proportion qui n'a cessé de progresser depuis 1957. Des trois formes possibles de travail posté, le travail en discontinu demeure majoritaire, notamment dans l'automobile, les biens intermédiaires ou d'équipement. Le semi-continu, organisé dans la plupart des cas en trois équipes, est particulièrement répandu dans la chimie et la métallurgie. Le travail en continu est la modalité la plus utilisée dans le tertiaire. Il s'y concentre dans les transports et la santé (31 % des salariés).

Quelles que soient les formes qu'ils empruntent, **aménagement et réduction du temps de travail passent le plus souvent par la négociation collective**. Celle-ci a pourtant tardé à prendre de l'ampleur. Certes, dès la fin des années 70, les termes du débat économique et social ont commencé à évoluer. Au seul enjeu de la redistribution des gains de productivité, par ailleurs en ralentissement, se substituent alors progressivement les termes d'un autre échange de contreparties, sur lequel cependant les partenaires sociaux ne parviendront guère à trouver d'accord large et stable. Il s'agit désormais d'échanger la réduction du temps de travail contre une transformation de l'organisation de la production, qui permette d'économiser le capital fixe en allongeant le temps d'utilisation des machines, et d'adapter au plus près le volume de travail aux variations de l'activité et des commandes. En d'autres termes, de troquer du temps libre contre de nouvelles souplesses productives, associées à de possibles contraintes pour les salariés. Plusieurs négociations interprofessionnelles échouent à trouver un nouveau compromis, avant l'accord de 1981 qui préfigure l'ordonnance de 1982, et qui en sus de la réduction d'une heure de la durée légale du travail ouvre des marges de manoeuvres en manière d'aménagement du temps de travail. Les partenaires sociaux en tireront cependant peu parti. Si le débat sur la modulation des horaires continue, c'est surtout le législateur qui en modifie par touches successives les règles du jeu, avec les lois Delebarre de 1986, puis Seguin de 1987. Au cours de cette période, la réduction du temps de travail passe au second plan, comme simple contrepartie obligatoire en 1986, puis facultative en 1987, de l'aménagement des horaires.

**Quant à la branche, elle n'est guère parvenue jusqu'en 1998 à jouer le rôle de complément à la négociation d'entreprise sur le temps de travail** à laquelle elle était régulièrement appelée. L'obligation annuelle de négocier sur la durée et l'organisation du travail introduite par les lois Auroux ne concerne il est vrai que l'entreprise. L'ordonnance de 1982 a innové en introduisant la possibilité de déroger aux règles légales de fixation et d'organisation du temps de travail (heures supplémentaires, travail du dimanche, horaire collectif hebdomadaire...) par un accord de branche ou d'entreprise, tandis que la loi Delebarre a conforté en 1986 le rôle de la première dans la négociation des différents dispositifs d'aménagement du temps de travail. Puis la loi Seguin confirme le primat de la négociation d'entreprise l'année suivante.

Les tentatives ultérieures de relance de la négociation, et notamment l'accord national interprofessionnel de 1989, n'ont pas donné de résultats probants. Après l'effet direct et transitoire de la mise en oeuvre de l'ordonnance de 1982, seulement une trentaine d'accords ou d'avenants ont ainsi été recensés en moyenne dans les branches chaque année, à l'exception de 1993 où ils atteignent la cinquantaine sous l'effet de la loi du 31 décembre 1992, qui permet de porter par accord de branche le volume d'heures complémentaires effectuées dans le cadre du temps partiel au tiers de la durée contractuelle.

Témoin du regain d'intérêt des acteurs sociaux pour l'aménagement et la réduction du temps de travail au sortir de la sévère récession du début des années 90, l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 vise à relancer le mouvement en associant systématiquement la réduction du temps de travail à son organisation annuelle afin de privilégier " les modes d'organisation les plus créateurs d'emploi ", sans toutefois fixer le volume de la réduction du temps de travail à atteindre, ni chiffrer ses contreparties en termes d'emplois. Malgré l'introduction d'une obligation de négocier tous les trois ans dans les branches et la nouvelle possibilité de suppléer par accord de branche à la négociation d'entreprise, il n'est pas parvenu à relancer la négociation à l'échelon professionnel. En septembre 1997, seules 31 des 128 branches de plus de 10 000 salariés avaient conclu un accord. La plupart avaient négocié une annualisation d'une amplitude assez forte, assortie d'une faible réduction de la durée du travail, sans contreparties en termes d'emploi. La métallurgie s'est en particulier limitée à une réduction du temps de travail sous la forme d'un à cinq jours de congés supplémentaires.

**La durée et l'aménagement du temps de travail se sont donc surtout négociés au niveau le plus décentralisé :** l'entreprise et même l'établissement. Le nombre d'accords a progressé régulièrement à ce niveau, de 900 en 1982 à 4 000 en 1996. En 1997, 1,67 millions de salariés étaient concernés par un accord d'entreprise sur le temps de travail. Mais c'était encore peu par rapport aux quelques 30 000 entreprises d'au moins 50 salariés et leurs 7 millions de salariés potentiellement concernés. Les règles calendaires (fixation des horaires, congés, jours fériés et ponts) ont en outre constitué jusqu'en 1994 le principal objet de la négociation, qui portait ainsi pour l'essentiel sur des aspects de " routine ". Ce n'est qu'après cette date que l'aménagement du temps de travail, en progression constante, est devenu le premier sujet de la négociation sur le temps de travail. Dès 1996, la moitié des accords traitent simultanément des deux thèmes.

La loi du 13 juin 1998 a donné à la réduction du temps de travail négociée dans l'entreprise une nouvelle et décisive impulsion, puisqu'elle a suscité trois fois plus d'accords qu'en 1996, et deux fois plus qu'en 1997.

## 2. COMPARAISONS INTERNATIONALES

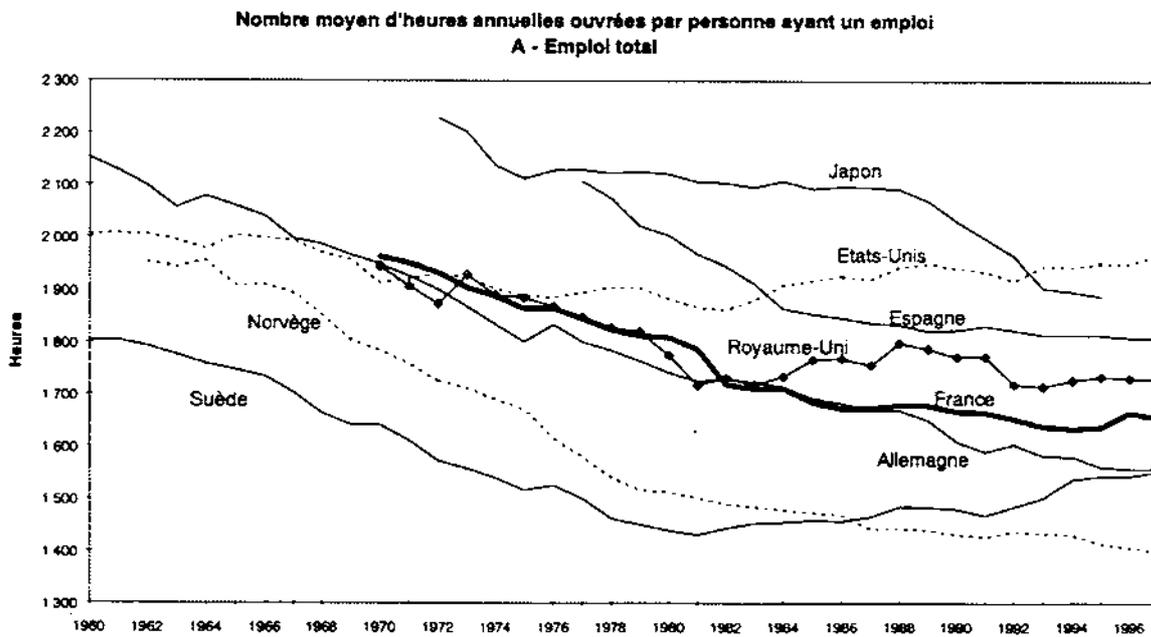
Les comparaisons internationales sont délicates en matière de temps de travail. Les définitions nationales ne sont pas homogènes, et la diversité des durées observées peut recouvrir des différences de nature très diverses : diffusion du temps partiel, durée des congés annuels, durée hebdomadaire du travail des salariés à temps plein et à temps partiel, proportion de non salariés dans l'emploi.... Ces différences peuvent elles-mêmes recouvrir des écarts de structures sectorielles des économies, de réglementation, de modalités de négociation,... Aussi, les quelques éléments de repères qui suivent doivent-ils être considérés avec une certaine prudence.

Les données disponibles sur la durée du travail dans les principaux pays de l'OCDE, et sur son évolution sur les dernières décennies, amènent aux constats suivants :

- Tout d'abord, on observe **un mouvement de réduction du temps de travail, qui prolonge une tendance séculaire**. Cette baisse sur les dernières décennies s'explique par un dosage très divers selon les pays entre extension du temps partiel, réduction de la durée collective du travail, allongement des périodes de congés payés...

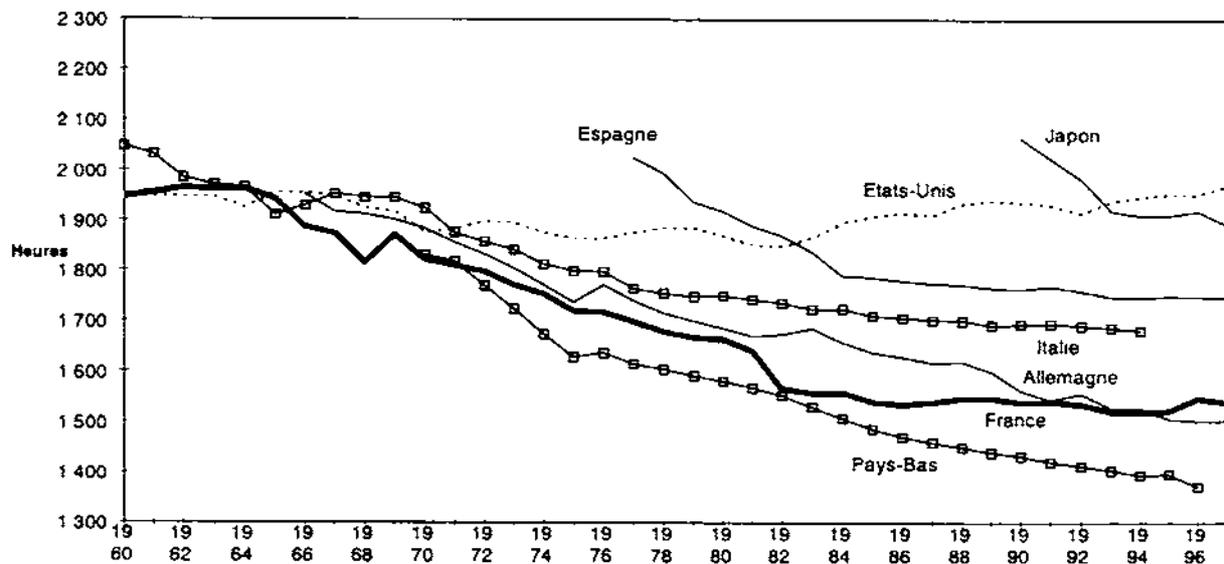
- **Sur la période la plus récente, cette tendance à la réduction du temps de travail est stoppée dans de nombreux pays, voire inversée dans certains**. Aux Etats-Unis, l'allongement de la durée du travail s'explique tant par celui du travail à temps plein (recours aux heures supplémentaires) qu'à celui du travail à temps partiel. En Suède, l'allongement s'explique aussi (et peut-être surtout) par un recul du travail à temps partiel.

- En 1996-1997, la comparaison des niveaux de la durée annuelle du travail amène à distinguer **trois groupes** de pays : les Etats-Unis et le Japon, où la durée du travail serait de l'ordre de 1 900 à 2 000 heures, les Pays-Bas et la Norvège, où elle serait de l'ordre de 1 400 heures, et les autres pays européens où elle s'étage de 1 550 heures à 1 800 heures.



Source : OCDE, Perspectives de l'Emploi, juillet 1998

**Nombre d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi**  
**B. Emploi salarié**



Source : OCDE, Perspectives de l'Emploi, juillet 1996

- **La France fait partie du troisième ensemble** de pays, à durée du travail "intermédiaire". La durée du travail y est sensiblement plus longue que celle des autres pays européens où la part des personnes travaillant moins de 30 heures par semaine est comparable, comme l'Allemagne ou la Suède. Elle y est également sensiblement plus longue qu'aux Pays-Bas ou en Norvège.

En France, les transformations dans le domaine du temps de travail, principalement en ce qui concerne l'évolution des normes, nécessite une intervention réglementaire. Dans la plupart des autres pays européens, les transformations sont essentiellement d'origine conventionnelle : accords collectifs nationaux interprofessionnels (Danemark, Pays-Bas, Belgique) ou de branche (Allemagne, Grande-Bretagne), qui témoignent d'un relatif consensus entre les partenaires sociaux ou, à tout le moins, d'une capacité à élaborer des compromis sociaux qui tiennent compte des contraintes économiques et sociales qui pèsent sur l'économie et les entreprises en même temps que des aspirations des salariés. C'est cette capacité qui explique qu'en dépit d'oppositions entre les partenaires sociaux aussi tranchées et fortes que celles observées en France, le mouvement de réduction du temps de travail se soit poursuivi dans plusieurs de ces pays.

Si les dynamiques différentes des pays européens peuvent être le reflet de situations économiques diversifiées, elles semblent surtout être la traduction de disparités sensibles entre les systèmes de relations professionnelles. Il est intéressant d'observer que, sur les dernières années, dans nombre de pays européens habituellement peu enclins à légiférer sur le temps de travail (par exemple le Danemark, les Pays-Bas où les dernières législations sur le temps de travail remontaient à 1919, ...), la multiplication des enjeux qui entourent les questions relatives au temps de travail conduit les gouvernements de certains pays à légiférer sur ces questions afin de donner un sens aux dynamiques en cours et de les encadrer. Ainsi, le Danemark a légiféré sur les congés longs et les congés payés en 1998 (rappelons que ce pays a connu une longue grève très suivie sur ce thème en 1998), les Pays-Bas ont également adapté

la législation en 1996 pour encadrer la flexibilité du temps de travail et devraient légiférer à nouveau en 1999 sur le temps choisi (trois projets de loi sont déposés au Parlement sur cette question.

Chaque pays a ses spécificités institutionnelles, économiques, sociales, culturelles... Aucune expérience nationale n'est transposable telle quelle d'un pays à un autre. Le principal enseignement de l'expérience néerlandaise est qu'une réduction ambitieuse de la durée du travail a permis, dans un pays non moins développé et industrialisé (et ouvert à la concurrence internationale) que la France, de créer de nombreux emplois sans dégrader les bonnes conditions d'une croissance soutenable concernant la situation financière des entreprises, les Finances Publiques, ou les échanges extérieurs.

#### Durée annuelle du travail et importance du temps partiel en 1998

Pays	Heures ouvrées par personne et par année y compris temps partiel		Part, dans l'emploi total, des personnes travaillant moins de 30 heures par semaine (en %)
	Emploi total	Emploi salarié	
France	1 634 (a)	1 519 (a)	14,8
Allemagne	1 580	1 526	16,6
Allemagne occidentale	1 562	1 508	-
Espagne	1 821	1 754	7,7
Finlande	1 761	1 672	9,7
Italie	-	1 682 (c)	11,8
Norvège	1 401	-	21,0
Pays-Bas	-	1 365 (a)	30,0
Portugal	2 009 (c)	-	9,9
Royaume-Uni	1 737	1 702	23,0
Suède	1 551	-	13,5
Suisse	1 579 (a)	-	24,2
Etats-Unis	1 957	1 957	13,4 (f)
Japon	1 889 (b)	1 871 (d)	23,6 (e)
Canada	1 777 (a)	1 777 (a)	18,7

(a) : 1997 ; ( b ) : 1995 ; (c) : 1994 ;

(d) : établissements de 5 salariés ou plus ; (e) : moins de 35 heures et heures effectives ;

(f) : source salariés

Source : OCDE, Perspectives de l'Emploi, juin 1999.

# **Document de référence D**

## **Les heures supplémentaires en 1998**

Document de référence préparé par la DARES et la DRT - Ministère de l'emploi et de la solidarité – Septembre 1999

# Les heures supplémentaires en 1998

*Les heures supplémentaires sont le dispositif de flexibilité interne le plus utilisé par les entreprises. Actuellement, pour l'ensemble des établissements, le volume total d'heures supplémentaires est estimé à 230 millions d'heures sur l'année, soit 130 000 emplois en équivalent temps plein selon les sources établissement et à 430 millions d'heures, soit 240 000 emplois en équivalent temps plein selon les sources salariés. Dans le cadre de la réduction du temps de travail, un quart des accords d'entreprise signés entre juin 1998 et mars 1999 font mention de clauses concernant les heures supplémentaires et 12 % de clauses spécifiques sur le repos compensateur de remplacement.*

## 1. LA MESURE DU VOLUME GLOBAL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

### 1.1. Du point de vue des employeurs

Les heures supplémentaires ont représenté jusqu'ici le dispositif de flexibilité interne le plus utilisé par les entreprises, bien avant le chômage partiel et la modulation, auxquels elles peuvent être couplées. En 1994, près de la moitié des établissements du secteur marchand non agricole déclaraient recourir aux heures supplémentaires.

Dans les enquêtes ACEMO, le volume total des heures supplémentaires est estimé sur la base de la déclaration directe des établissements (Cf. encadré 1). Pour ceux de plus de 10 salariés, on estime le volume total d'heures supplémentaires, conjoncturelles et structurelles, à 48 millions sur le trimestre, ce qui représente 108 000 emplois en équivalent temps plein (base 39 heures) sur le quatrième trimestre 1998. Une estimation pour l'ensemble des salariés, c'est-à-dire en tenant compte des entreprises de moins de 10 salariés, porte le volume total à 230 millions d'heures supplémentaires sur l'année, soit 130 000 emplois en équivalent temps plein.

Les enquêtes ACEMO trimestrielles permettent dans ce total de calculer les heures supplémentaires des entreprises à "durées structurellement longues", c'est-à-dire les heures supplémentaires collectives et comprises dans l'horaire collectif affiché lorsque celui-ci dépasse 39 heures. Le volume annualisé d'heures supplémentaires structurelles avoisine 140 millions d'heures au quatrième trimestre 1998, soit 80 000 emplois en équivalent temps plein (30 000 si l'on exclut les secteurs à système d'équivalence).

Il faut de plus distinguer les heures supplémentaires des entreprises dont les horaires sont structurellement longs des heures imputables à des variations conjoncturelles. Cette distinction est techniquement délicate. En première approximation, et avec une incertitude sur les heures supplémentaires structurelles des secteurs où existent des régimes d'équivalences, on peut retenir l'idée que les heures supplémentaires structurelles représentent entre 25 % et 45 % des heures supplémentaires globales.

En évolution, l'information disponible ne concerne que le volume d'heures supplémentaires structurelles. La tendance générale est à la baisse pour l'ensemble des secteurs autres que le transport (- 40 % entre 1991 et 1998). Le secteur du transport est en effet le seul pour lequel le volume d'heures au-dessus de 39 heures est en forte progression depuis 1991 (+ 20 %).

### **Encadré 1 - Estimation d'un volume d'heures supplémentaires**

*Une heure supplémentaire est une heure effectuée au delà de la durée légale du travail, fixée aujourd'hui à 39 heures. L'accomplissement de ces heures ouvre aux salariés le droit à une rémunération majorée, ou à un repos compensateur de remplacement en cas de convention ou accord collectif. De plus, il donne lieu à un repos obligatoire à partir de la 41<sup>ème</sup> heure pour les entreprises de plus de 10 salariés. Dans certaines branches professionnelles, en raison de la nature particulière de l'activité, des régimes d'équivalences ont été institués : une durée de présence supérieure à 39 heures est alors considérée comme équivalente à 39 heures de travail effectif. C'est le cas notamment dans des secteurs comme le transport routier, le commerce de détail, ou les hôtels, cafés et restaurants.*

*L'évaluation du nombre d'heures supplémentaires est délicate, étant donnée la complexité de la législation et la multiplicité des systèmes de dérogation. On distingue en général les secteurs où existent des régimes d'équivalences de l'ensemble des autres secteurs.*

*On peut différencier les heures supplémentaires des entreprises dont les horaires sont structurellement longs, c'est à dire au-delà de la durée légale ou conventionnelle, des heures imputables à des variations conjoncturelles. L'enquête Emploi et l'enquête ACEMO spécifique sur la durée du travail permettent d'évaluer le niveau global ; les enquêtes trimestrielles permettent jusqu'en 1998 l'évaluation du seul niveau structurel des heures supplémentaires. Seule la nouvelle enquête ACEMO trimestrielle permet une évaluation des deux types d'heures supplémentaires. Néanmoins, lorsque la majoration des heures supplémentaires est remplacée partiellement ou totalement par un repos compensateur de remplacement, les établissements ne déclarent souvent pas ces heures supplémentaires.*

*L'enquête Emploi retrace le point de vue des salariés et fait référence à la durée effective individuelle de travail. L'enquête ACEMO retrace le point de vue des employeurs ; avec la nouvelle version de l'enquête trimestrielle, est fourni un volume trimestriel d'heures supplémentaires, déclarées et rémunérées comme telles par les employeurs. Avec cette approche, le volume d'heures supplémentaire est calculé, pour les entreprises concernées par un régime d'équivalences, lorsque la durée hebdomadaire dépasse la durée conventionnelle correspondante.*

## **1.2. Du point de vue des salariés**

L'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE, retrace quant à elle le point de vue des salariés et fait référence à la durée effective individuelle de travail. Elle donne un volume annuel d'heures supplémentaires hors professions à "équivalences" estimé à 430 millions d'heures en mars 1998, soit 240 000 emplois en équivalent temps plein.

L'écart important avec le résultat des enquêtes réalisées auprès des employeurs s'explique par une prise en compte différente des heures supplémentaires selon que l'unité interrogée est l'employeur ou l'employé. La comparaison des sources illustre ces différences qui sont plus accentuées dans les services (tableau 1). Dans les services, les durées longues sont en fait beaucoup plus rarement comptabilisées comme telles et les heures supplémentaires seraient

plus souvent prises sous forme de repos compensateur de remplacement, déclaré ou informel, et ceci même quand on écarte le cas des professions "à équivalence". Les répartitions sectorielles issues des deux sources sont cependant relativement proches. Comparée à son poids dans l'économie, la part du secteur des transports dans la répartition des heures supplémentaires globales est prépondérante.

**Tableau 1 - Equivalent en emplois temps plein (en milliers et en base 39 h) des heures supplémentaires globales pour l'enquête ACEMO du 4<sup>ème</sup> trimestre 1998 et pour l'enquête Emploi 1998**

	Enquête ACEMO 4 <sup>ème</sup> trimestre 1998		Enquête Emploi mars 1998	
	milliers	%	milliers	%
Industries Agricoles et Alimentaires	7	6 %	19	8 %
Biens de consommation	6	4 %	12	5 %
Biens d'équipements	13	10 %	17	7 %
Biens intermédiaires	18	14 %	28	12 %
<b>Total industrie</b>	<b>43</b>	<b>34 %</b>	<b>76</b>	<b>31 %</b>
<b>Construction</b>	<b>17</b>	<b>13 %</b>	<b>19</b>	<b>8 %</b>
Commerce	20	16 %	53	22 %
Transports	25	19 %	12	5 %
Services financiers	5	4 %	17	7 %
Services aux entreprises	12	9 %	27	11 %
Services aux particuliers	4	3 %	17	7 %
Education, santé, action sociale	4	3 %	22	9 %
<b>Total services</b>	<b>69</b>	<b>53 %</b>	<b>148</b>	<b>61 %</b>
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100 %</b>	<b>243</b>	<b>100 %</b>

Sources: MES-DARES, enquête ACEMO, INSEE, enquête emploi

## 2. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

La négociation sur les heures supplémentaires dans les entreprises peut porter sur différents éléments : soit la majoration des heures, soit leur récupération, soit l'octroi de repos compensateur de remplacement, l'initiative du choix entre cette option et celle du paiement pouvant être donnée au salarié. Il est fréquent que les modalités de prise des repos compensateurs de remplacement ne soient pas très explicites.

Le principe de la **limitation du recours** aux heures supplémentaires est posé dans de nombreux accords, avec parfois des limitations explicites (par exemple pas plus de 5 par semaine). Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est, dans le cas d'un accord de modulation, le plus souvent la moyenne hebdomadaire conventionnelle appréciée sur l'année, mais on trouve aussi d'autres seuils : la limite supérieure de la modulation, 39 heures en moyenne sur l'année, une moyenne de 35 heures appréciée sur le trimestre ... Par ailleurs, certains accords limitent les heures qualifiées d'heures supplémentaires à celles effectuées à la demande de la hiérarchie.

### Encadré 2 - Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est calculé par salarié. Il est fixé par le code du travail à 130 heures, sauf disposition expresse prévue par un accord de branche étendu qui peut définir un contingent supérieur ou inférieur.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite de ce contingent sont décidées par le chef d'entreprise après information des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail. Au-delà de ce contingent, les heures supplémentaires doivent être autorisées par l'inspecteur du travail.

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de 130 heures donne droit, y compris dans le cas où le contingent fixé par convention collective est supérieur à ce seuil, à un repos compensateur d'une heure dans les entreprises de 10 salariés et plus et de 30 minutes dans les autres entreprises.

Sur les 3 035 accords de réduction du temps de travail signés entre juin 1998 et mars 1999, un quart fait mention de clauses concernant les heures supplémentaires (la proportion atteignant un tiers pour les accords non aidés), et 12 % de clauses spécifiques sur le repos compensateur de remplacement. Parmi les dispositifs d'adaptation aux fluctuations d'activité, c'est le thème sur lequel portent le plus les négociations après la modulation.

Tableau 2 - Le recours au thème des heures supplémentaires dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999

	Accords aidés	Accords non aidés	Ensemble des accords de RTT
Nombre d'accords de RTT	2 743	292	3 035
Part des accords traitant des heures supplémentaires	23,7 %	33,3 %	24,6 %

Lecture: Sur les 3 035 accords de RTT, 24,6 % comportent des clauses concernant les heures supplémentaires.  
Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

L'importance de la négociation sur les heures supplémentaires augmente avec la taille de l'unité signataire puisqu'un cinquième des accords de RTT signés dans les unités de moins de 20 salariés traite des heures supplémentaires pour 32 % dans les unités de 500 salariés et plus.

Tableau 3 - Le recours au thème des heures supplémentaires par taille d'unité signataire dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1998

Taille de l'unité signataire	Moins de 20 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 199 salariés	De 200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
(en %)	20,5	25,5	27,2	26,3	32,1	24,5

Source: MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999

Lecture: 20,5 % des accords de RTT signés dans les unités de moins de 20 salariés comportent des clauses concernant les heures supplémentaires.

L'ampleur de la négociation sur les heures supplémentaires varie beaucoup d'un secteur d'activité à l'autre et l'intensité de la négociation d'entreprise sur ce thème reflète cette diversité. Plus du tiers des accords de RTT signés dans les transports traitent des heures supplémentaires et presque autant dans le secteur de la construction. L'industrie a négocié plus souvent sur les heures supplémentaires que les services.

**Tableau 4 - le recours au thème des heures supplémentaires par secteur d'activité dans les accords de RTT signés entre juin 1998 et mars 1999**

SECTEUR D'ACTIVITE	(en %)
<b>Agriculture</b>	<b>16,7</b>
<b>Industrie :</b>	<b>27,0</b>
Industrie agro-alimentaire	26,1
Industrie des biens de consommation	24,3
Industrie automobile	26,9
Industrie des biens d'équipement	27,3
Industrie des biens intermédiaires	27,9
Industrie énergétique	50,0
<b>Construction</b>	<b>34,1</b>
<b>Services :</b>	<b>22,2</b>
Commerce	24,0
Transports	35,0
Activité financière	16,8
Activité immobilière	14,1
Services aux entreprises	22,2
Services aux particuliers	20,0
Santé, action sociale	17,7
<b>Tous secteurs</b>	<b>25,4</b>

**Lecture:** 27 % des accords de RTT signés dans l'industrie traitent des heures supplémentaires.

**Source:** MES-DARES, base des accords d'entreprise, juin 1999