

LA DURÉE DU TRAVAIL AU DÉBUT DE L'ANNÉE 1982 : ANALYSE DU PROCESSUS DE RÉDUCTION *

Au regard du processus de réduction du temps de travail en France, dont le dynamisme « autonome » tendait depuis quelques années à fléchir, l'ordonnance du 16 janvier 1982 a d'emblée créé un contexte neuf. L'article qui suit s'attache à décrire et à apprécier ses effets, dans le très court terme, tant pour ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail — caractérisation des situations nouvelles, ampleur et modalités des réductions opérées —, que d'importants aspects connexes — effets sur l'emploi et sur les taux de salaire des ouvriers —, pour autant qu'il soit possible d'en appréhender des évolutions significatives sur un laps de temps aussi bref qu'un trimestre.

Le début de l'année 1982 a été marqué dans le domaine social par la publication de l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés. Suite à ce texte, la durée légale hebdomadaire du travail passe de 40 à 39 heures et la cinquième semaine de congé est généralisée à l'ensemble des salariés. Par ailleurs, le mécanisme du repos compensateur est renforcé, le recours aux heures supplémentaires est à la fois assoupli et limité, de même que les dispositions permettant d'aménager le temps de travail. Point le plus important de l'ordonnance, le passage de la durée légale hebdomadaire de 40 à 39 heures à compter du 1^{er} février 1982 apparaît comme une première étape vers l'objectif d'une durée hebdomadaire moyenne du travail de 35 heures, mais aussi comme la levée d'un verrou, puisque le processus de réduction des horaires semblait bloqué à l'approche des 40 heures. Pour faire descendre la durée hebdomadaire des salariés à temps complet sous cette barre des 40 heures, l'intervention de la puissance publique semblait s'imposer près d'un demi-siècle après que la loi du 21 juin 1936 ait fixé la durée légale à 40 heures. L'automatisme de la réduction sous cette barre ne paraissait cependant pas assurée. Aussi, l'analyse du processus de réduction doit-elle d'abord passer par l'étude de la réalité actuelle et notamment institutionnelle de cette réduction, principalement à travers l'exploitation complémentaire des enquêtes ACEMO. Mais un processus de réduction de la durée du travail se caractérise tout autant par ses modalités pratiques de mise en place et par ses implications salariales. L'étude de ces deux derniers points est cependant beaucoup plus délicate à opérer. Les modalités pratiques ne figurant pas dans les enquêtes

ACEMO, c'est une enquête complémentaire auprès de 260 entreprises qui a servi de base à l'analyse; du fait de la complexité de la notion de compensation salariale, la partie la plus délicate de l'étude a cependant concerné la liaison salaire-durée du travail. Plusieurs façons d'aborder ce problème ont été envisagées avec le risque de faire apparaître des résultats difficiles à interpréter.

I. LA RÉALITÉ DE LA RÉDUCTION

La mesure de la durée du travail, et donc de sa réduction, est un problème délicat tant par la variété des définitions que par les obstacles d'ordre statistique à sa connaissance. Les statistiques les plus couramment utilisées en France et, par ailleurs, les seules disponibles à court terme restent celles issues de l'enquête trimestrielle sur l'activité et l'emploi de

(*) Cet article constitue la synthèse d'une série de travaux réalisés au sein du service des Études et de la Statistique.

L'analyse de l'évolution des résultats globaux de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (enquête ACEMO) entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril 1982, ainsi que l'exploitation d'une enquête complémentaire sur la durée du travail effectuée en juin 1982, auprès d'un échantillon de 260 entreprises ont été réalisées par Yves Detape, administrateur de l'INSEE à la division de la Statistique et Alain Doyelle, administrateur civil à la sous-direction des Études.

L'exploitation longitudinale de l'enquête ACEMO qui consiste à analyser ce qui s'est passé au niveau des établissements entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril 1982 a été réalisée par Olivier Bouquillard et Jean-Claude Guergoat, chargés d'études à la sous-direction des Études (cellule salaires-durée du travail).

la main-d'œuvre (enquête ACEMO décrite en encadré 1). Il s'agit de la durée hebdomadaire de travail effectivement offerte pour les salariés engagés

ENQUÊTES SUR L'ACTIVITÉ ET LES CONDITIONS D'EMPLOI DE LA MAIN-D'ŒUVRE (ACEMO)

Méthodologie et analyse longitudinale

Parmi les enquêtes ACEMO, l'enquête trimestrielle dite enquête « taux » permet de mesurer notamment les durées du travail et les taux de salaire horaire des ouvriers. Le champ de cette enquête est constitué par les établissements de 10 salariés ou plus (*) de tous les secteurs économiques sauf l'agriculture, les administrations publiques, les collectivités locales et les services domestiques. Les entreprises nationales dont le personnel bénéficie d'un statut : EDF, GDF, SNCF, RATP, houillères de bassin ne sont prises en compte que pour les résultats relatifs à la durée du travail.

Durées de travail.

Les durées de travail, mesurées séparément pour les ouvriers et les non-ouvriers (« employés ») correspondent à la notion de durée offerte par l'établissement au cours de la semaine de référence (en général, la première semaine non perturbée du trimestre). Cette notion se confond souvent en pratique avec celle de durée affichée par l'établissement; lorsqu'il existe des horaires différents à l'intérieur de l'établissement, il est demandé de calculer un horaire moyen. La durée offerte, concernant les salariés à temps complet, ne doit pas être confondue avec d'autres notions de durée hebdomadaire du travail (durée habituelle, durée effective, etc.). Il est à noter que la durée offerte inclut les variations saisonnières ainsi que celles dues au chômage partiel.

Taux de salaire.

La notion de salaire utilisée dans l'enquête ACEMO est celle de salaire horaire effectivement pratiqué en ce qui concerne les ouvriers payés au temps (y compris mensualisés) âgés de plus de 18 ans. Il faut souligner que cette notion de salaire exclut les majorations pour heures supplémentaires, les primes à caractère individuel (assiduité, ancienneté, etc.), les primes occasionnelles (de vacances, de fin d'année, etc.) et les primes ou indemnités ayant caractère de remboursement (de transport, de panier, de salissure, etc.). Les relevés effectués auprès des établissements portent sur sept catégories professionnelles et concernent les hommes et les femmes séparément.

Publication régulière (analyse transversale).

Quatre fois par an, le ministère du Travail publie les données statistiques élaborées à partir de l'enquête. Ces publications permettent de comparer notamment les niveaux de durée du travail et de taux de salaire au début de chaque trimestre. On dispose ainsi d'une vision « instantanée » des caractéristiques mesurées au cours de la semaine de référence.

Les données sont généralement présentées sous forme de moyennes par activité économique où l'unité d'observation est le salarié. On peut ainsi, par exemple, suivre un indice du taux de salaire des ouvriers dans une activité économique donnée. Les calculs publiés sont effectués à partir des résultats élémentaires qui sont agrégés avec des pondérations d'effectifs constantes, ceci pour éliminer les effets des inégalités de taux de réponse.

Cette optique qui préside à l'exploitation régulière de l'enquête est dite « transversale » dans la mesure où, à des intervalles réguliers de temps, une « coupe » est effectuée dans l'évolution des variables considérées (durée du travail ou taux de salaire).

Analyse longitudinale.

Dans l'optique longitudinale, on ne s'attache plus comme dans l'optique transversale à comparer des moyennes « instantanées » portant sur des groupes plus ou moins importants d'établissements. L'unité d'observation devient l'établissement lui-même, et il s'agit d'affecter à chaque établissement les évolutions qui le caractérisent : différences, absolues ou relatives, mesurées au niveau de celui-ci entre les deux dates bornant la période de référence.

L'intérêt de cette perspective est de permettre le rapprochement, au niveau de l'établissement, des différentes variables et l'analyse de leurs rapports mutuels (ici : évolutions de la durée du travail et du taux de salaire). On peut ainsi tenter d'éclairer ces rapports au niveau où se prennent en grande partie les décisions en la matière, celui des « comportements » d'entreprise ou d'établissement.

(*) Par suite de réduction d'effectifs, des établissements de moins de 10 salariés peuvent figurer dans l'échantillon.

à temps complet lors de la dernière semaine non perturbée. Cette notion de durée du travail prend en compte aussi bien les variations d'ordre structurel (textes législatifs, accords de branches... s'ils sont appliqués) que celles d'ordre conjoncturel (chômage partiel, heures supplémentaires pour tout ou partie du personnel). Elle est donc un bon indicateur de l'évolution de la durée réelle du travail pour une semaine complète.

L'analyse de la réalité de la réduction a pu se faire à deux niveaux : celui des résultats globaux de l'enquête et celui des établissements figurant dans l'enquête grâce à l'exploitation longitudinale. Les chiffres résultant de ces deux analyses peuvent s'avérer différents dans la mesure où d'une part les résultats globaux de l'enquête sont publiés avec une structure d'échantillon constante et d'autre part l'exploitation longitudinale ne peut prendre en compte que les établissements ayant répondu aux deux dates retenues, les différences qui peuvent être constatées restant relativement faibles.

1. Analyse des résultats globaux.

Les résultats globaux, dans une optique transversale, font apparaître une très forte réduction de la durée du travail entre janvier et avril 1982. Pour l'ensemble des salariés, cette réduction se chiffre à plus de 0,8 heure en moyenne par semaine. C'est la plus forte réduction jamais enregistrée en un seul trimestre depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Elle s'est opérée principalement par un glissement de la majorité des salariés de la norme des 40 heures à celle des 39 heures (cf. tableau I).

● Résultats par catégorie socioprofessionnelle.

L'enquête ACEMO distingue les ouvriers et les autres salariés appelés ici « employés ». La durée hebdomadaire de ces deux catégories a été réduite d'exactly 0,8 heure pour les employés et d'un peu plus pour les ouvriers (0,84 heure). Cette évolution légèrement différenciée entre les deux catégories se poursuit depuis plusieurs années. En un an, entre avril 1981 et avril 1982, la réduction a été de 1,3 heure pour les ouvriers contre 1,1 heure pour les employés (cf. tableau 2) mais la tendance était encore plus nette auparavant. Ainsi, entre avril 1971 et avril 1981, la réduction a atteint 4,3 heures pour les ouvriers et 2,2 heures pour les employés. Actuellement les niveaux de durée atteints en moyenne par les deux catégories sont devenus très proches (0,25 heure de différence) alors qu'ils étaient séparés au milieu des années soixante de près de trois heures.

● Résultats par activité.

La baisse moyenne dans la plupart des branches a été de 0,8 à 1,0 heure. Les branches où la réduction moyenne est faible (0,5 heure ou moins) ou nulle sont celles qui avaient réduit avant la publication de l'ordonnance leur durée à 39 heures (Gaz et

TABLEAU 1

Répartition des salariés selon la durée hebdomadaire du travail
(non compris : combustibles, minéraux solides, gaz, électricité, SNCF et RATP)

	Moins de 38 heures	38 à moins de 39 heures	39 heures	Plus de 39 à moins de 40 heures	40 heures	Plus de 40 à moins de 42 heures	42 à moins de 44 heures	44 heures et plus	Total
Ouvriers									
Janvier 1982.....	3,3	5,1			62,8	11,0	11,9	5,9	100,0
Avril 1982.....	4,2	3,7	51,7	3,8	15,1	10,9	7,6	3,0	100,0
Employés									
Janvier 1982.....	1,5	11,4			70,3	8,8	5,7	2,3	100,0
Avril 1982.....	2,7	5,1	65,9	3,6	11,5	7,0	2,8	1,4	100,0

TABLEAU 2

Durée hebdomadaire du travail par catégorie de salariés

Unité : heure

	Avril 1981	Juillet 1981	Octobre 1981	Janvier 1982	Avril 1982
Ouvriers.....	40,81	40,81	40,71	40,41	39,58
Employés.....	40,41	40,37	40,33	40,12	39,32
Ensemble des salariés.....	40,61	40,61	40,53	40,28	39,46

électricité, S.N.C.F. et R.A.T.P., banques et assurances) ou celles qui avaient déjà des durées basses : restauration et hébergement (— 0,2 heure), chaussure (— 0,5 heure). Par contre, la réduction a été particulièrement forte, plus d'une heure, dans les industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac (— 1,2 heure), le commerce de détail alimentaire (— 1,2 heure) et les industries extractives (— 1,5 heure).

Il n'y a pas de relation évidente, si l'on raisonne sur les moyennes par activité, entre la réduction et le niveau des horaires de départ (1) [cf. graphique 1]. La réduction de près d'une heure de la durée du travail semble s'être opérée par un glissement de l'ensemble des horaires, bien que dans certains secteurs où les horaires élevés sont courants, un fort dégonflement de ces derniers peut être constaté. Ainsi, pour le secteur des transports (non compris SNCF, RATP), la proportion des ouvriers travaillant plus de 48 heures, qui était de 15,8 % en janvier, passait à 4,1 % en avril. De même, pour le génie civil, la proportion des plus de 42 heures a

été réduite de 25,4 % (janvier) à 14,7 % (avril); pour les industries transformatrices des métaux, la proportion des plus de 42 heures est passée de 9,2 % (janvier) à 3,8 % (avril).

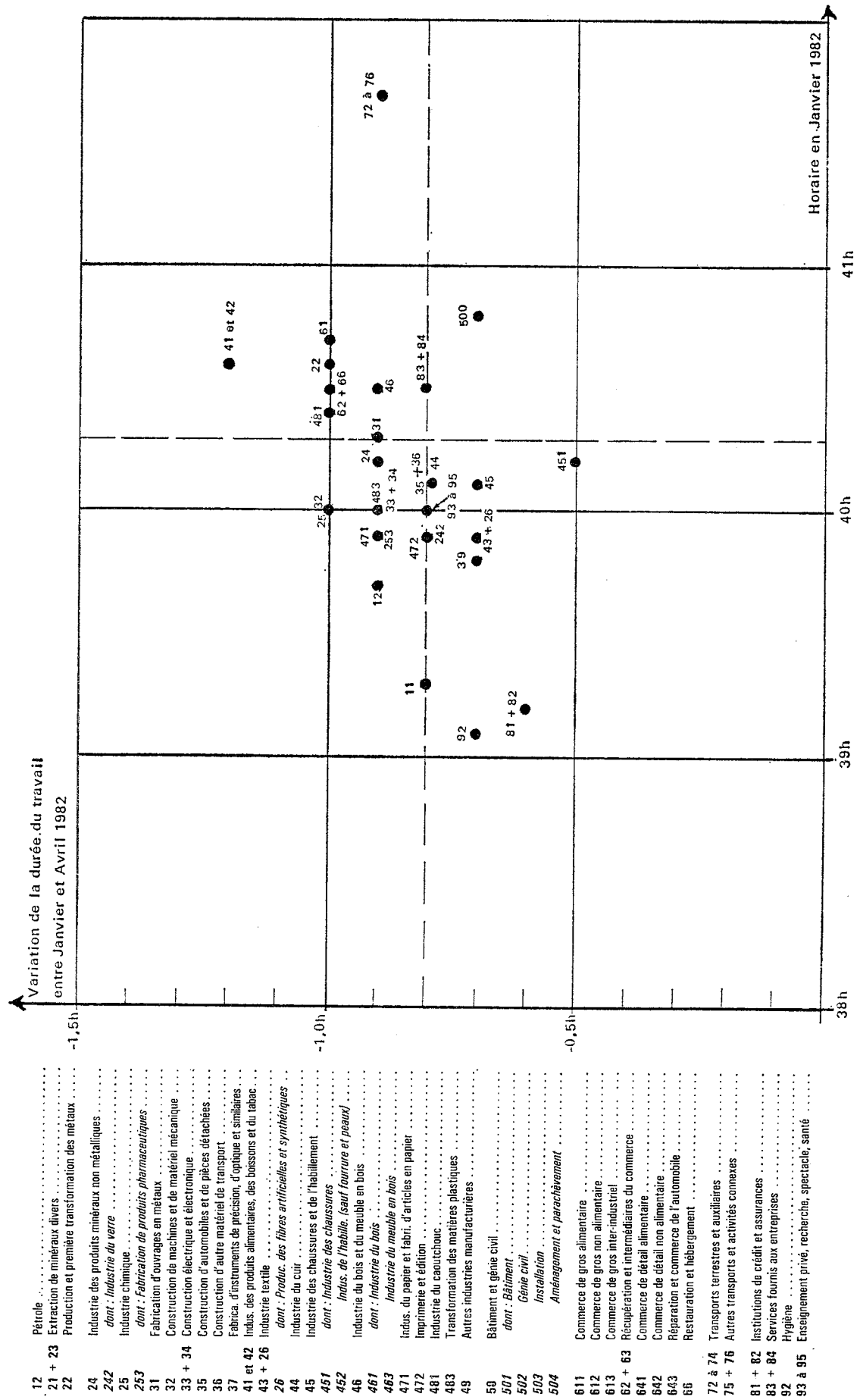
● Résultats par région.

L'interprétation de l'évolution au niveau régional est toujours difficile du fait des très grandes différences des structures économiques régionales. Aussi, les chiffres obtenus peuvent dépendre pour une grande part de l'évolution constatée dans l'activité dominante de la région. Cette mise en garde étant faite, il faut cependant constater que si sur 21 régions, 16 ont réduit la durée du travail en moyenne entre 0,8 et 1,0 heure, 5 régions se distinguent par des chiffres plus forts ou plus faibles. Deux régions ont abaissé très faiblement leur durée du travail : la

(1) Cf. *infra* : une telle relation apparaît en revanche dans l'analyse longitudinale si l'on raisonne au niveau des établissements à l'intérieur d'une activité.

VARIATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL EN FONCTION DE LA DURÉE INITIALE JANVIER — AVRIL 1982 (Ensemble des salariés)

Graphique 1



Bretagne (— 0,6 heure pour les ouvriers, — 0,6 heure pour les employés), le Limousin (— 0,6 heure pour les ouvriers, — 0,7 heure pour les employés). Par contre, trois autres régions se distinguent par des baisses très fortes, au moins pour les ouvriers : la Basse-Normandie (— 1,1 heure), l'Auvergne (— 1,2 heure), l'Alsace (— 1,2 heure ainsi que — 1,1 heure pour les employés). Dans ces cas de forte baisse, il semble que deux activités aient joué un rôle important : l'extraction et la transformation de minéraux non énergétiques ainsi que les produits dérivés et l'industrie chimique (— 3,3 heures en Alsace, — 1,5 heure en Auvergne et — 1,3 heure en Basse-Normandie), la construction électrique et électronique (— 2,8 heures en Basse-Normandie et — 1,2 heure en Auvergne). Il est probable que ces résultats tiennent en partie à des mises en « chômage partiel » dans certaines entreprises. On ne saurait déduire de ces chiffres que le processus de réduction de la durée du travail a donné lieu à des disparités régionales.

2. Analyse des résultats par établissement.

La méthode d'analyse longitudinale prend pour unité d'observation l'établissement et non, comme l'exploitation régulière de l'enquête ACEMO, le salarié. La comparaison des caractéristiques de chaque établissement aux deux dates, permet d'essayer de cerner le comportement des entreprises de façon beaucoup plus précise que dans une analyse globale. En particulier, en matière de durée du travail, cette méthode permet d'analyser des distributions d'établissement, selon les durées et selon les réductions.

● Distribution des durées : l'émergence de nouvelles valeurs dominantes.

La comparaison des distributions des établissements par durées du travail, pour les ouvriers et les non-ouvriers, permet à elle seule de saisir l'ampleur des mouvements qui se sont produits en la matière dans l'intervalle du premier trimestre 1982. Ces distributions sont représentées sur les graphiques 2 à 5 pour les durées comprises entre 36 heures (inclus) et 50 heures (exclu) — en dehors de cet intervalle, seuls les pourcentages figurent sur les graphiques. Sont également représentés, au 1^{er} avril 1982, et pour les tranches de 39 à 41 heures, les établissements qui n'ont pas quitté ces tranches (2).

Le fait le plus immédiatement remarquable résultant de ces mouvements est le remplacement de la valeur de 40 heures par celle de 39 heures comme valeur dominante des répartitions d'établissements selon la durée offerte, tant pour les ouvriers que pour les non-ouvriers (« employés »). Ainsi, par exemple, en ce qui concerne les ouvriers, 60,9% des établissements offraient une durée du travail de 40 heures au 1^{er} janvier, quand ils ne sont plus que 16,5 % en avril, alors que pour 39 heures hebdo-

madaires, le pourcentage d'établissements passe de 2,4 % à 50,3 %. Les graphiques 2 à 5 permettent également de voir que les nouvelles répartitions au 1^{er} avril 1982 ne résultent pas, bien entendu, d'un simple glissement de 1 heure vers le bas des anciennes structures. C'est au contraire l'importance relative des différentes tranches, et en particulier des différents « sommets » (modes) qui se trouve modifiée. Au 1^{er} avril 1982, ces « sommets » sont principalement au nombre de quatre : 39, 40, 41 et 42 heures, contre trois valeurs saillantes au 1^{er} janvier 40, 42 et 45 heures. On remarquera qu'il s'agit de quatre valeurs entières (3), et d'autre part que le « sommet » des 45 heures, qui conservait encore une certaine importance à la fin de l'année 1981, tend maintenant à s'effacer.

Malgré l'émergence de ces nouvelles valeurs dominantes dans les distributions d'établissements selon les durées de travail, il est sans doute encore trop tôt au 1^{er} avril 1982, pour dresser un bilan définitif des effets des ordonnances et des accords conventionnels sur la structure de ces distributions. Il n'est pas certain en effet qu'à cette date tous les mouvements provoqués dans ce domaine soient entièrement stabilisés, mais vu les chiffres de durées atteints, les résultats au 1^{er} juillet 1982 ne devraient pas être très différents.

● Des réductions clairement typées.

Les baisses de durée affichées effectuées par les établissements au cours du trimestre apparaissent comme fortement typées : très globalement, un quart environ des établissements n'ont pas changé ces durées, et plus de la moitié ont procédé à une baisse de 1 heure précisément. Le quart restant se répartit entre les autres possibilités, augmentation de durée, baisses inférieures ou supérieures à 1 heure, la valeur de 2 heures se distinguant très légèrement.

a. Par activité économique.

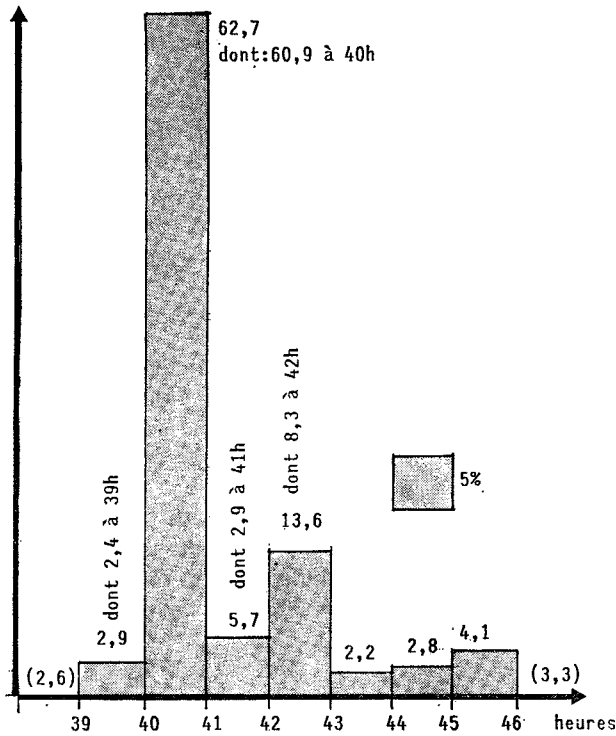
Les répartitions des établissements selon la réduction de durée opérée (ouvriers et non-ouvriers séparément) figurent dans les tableaux 3 et 4 pour l'ensemble des activités du champ de l'enquête ACEMO (non compris : agriculture, administrations publiques et services domestiques), et pour certains regroupements ne concernant pas toutes les activités (cf. encadré 2).

(2) Ce qui ne signifie pas qu'ils n'aient pas réduit leurs durées de travail, les tranches étant d'une heure, les entreprises ont pu réduire de 30, voire 45 minutes.

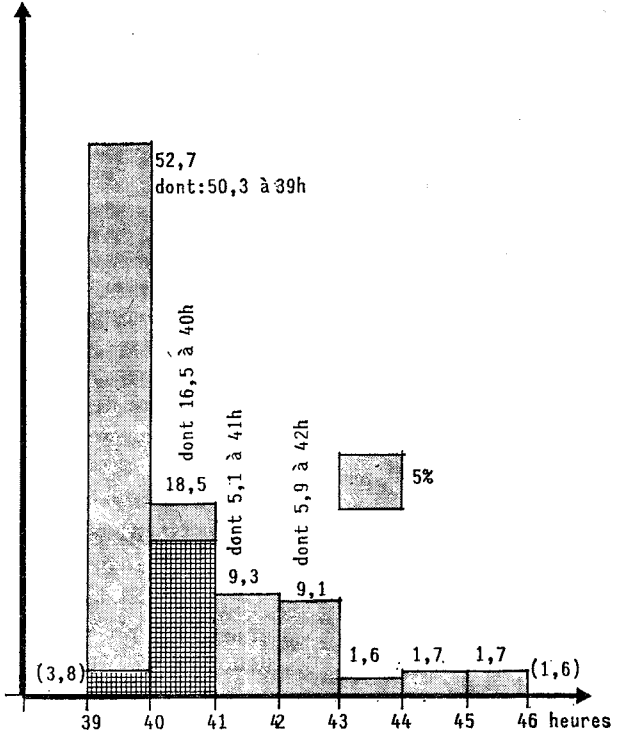
(3) Les fréquences d'établissements observées pour ces 4 valeurs entières figurent au-dessus des tranches concernées.

REPARTITION DES ETABLISSEMENTS SELON LA DUREE DU TRAVAIL (valeurs inférieures incluses, valeurs supérieures exclues)

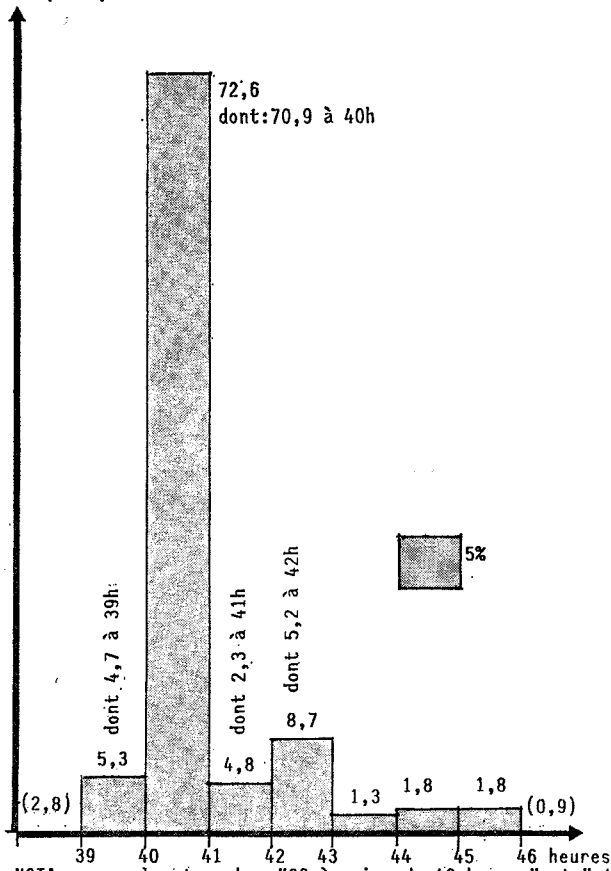
AU 1 JANVIER 1982
Graphique 2 - OUVRIERS



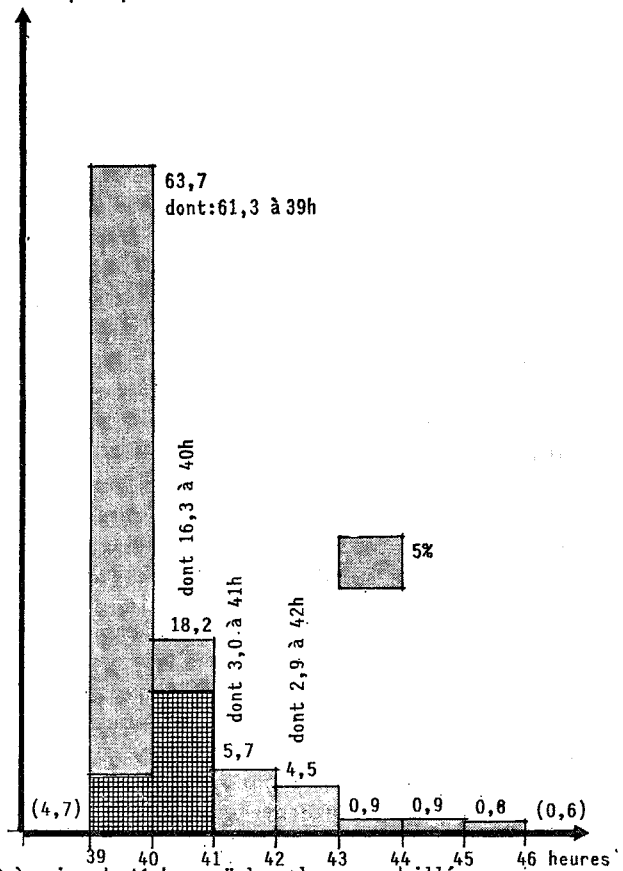
AU 1 AVRIL 1982
Graphique 3 - OUVRIERS



Graphique 4 - NON OUVRIERS



Graphique 5 - NON OUVRIERS



NOTA : pour les tranches "39 à moins de 40 heures" et "40 à moins de 41 heures" les plages quadrillées représentent les établissements n'ayant pas changé de tranches.

REGROUPEMENTS D'ACTIVITÉS UTILISÉS

La nomenclature utilisée dans l'enquête ACEMO est définie à partir de la nomenclature d'activités des communautés européennes (NACE).

Les regroupements utilisés ici sont les suivants :

Métallurgie comprend :

	Code NACE (2 premiers chiffres)
Fabrication d'ouvrages en métaux.....	31
Construction de machines et de matériel mécanique.....	32
Construction électrique et électronique.....	33 + 34
Construction d'automobiles et de pièces détachées.....	35
Construction d'autre matériel de transport....	36
Construction d'instruments de précision, d'optique et similaires.....	37
Production et première transformation des métaux.....	22

Industries de productions traditionnelles comprend :

Industrie des produits alimentaires, des boissons et du tabac.....	41 + 42
Industrie textile.....	43 + 26
Industrie du cuir.....	44
Industrie de la chaussure et de l'habillement....	45
Industrie du bois et du meuble en bois.....	46

Autres industries manufacturières comprend :

Industrie du papier et fabrication d'articles en papier et imprimerie et édition.....	47
Industrie du caoutchouc et Transformations des matières plastiques.....	48
Autres industries manufacturières.....	49

Bâtiment et génie civil.....

50

Commerce.....

61 à 67

Transports.....

72 à 77

Services.....

81 à 85

Toutes activités : Intégralité des activités figurant dans le champ de l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.

Les tableaux 3 et 4 doivent être complétés par les valeurs moyennes des variations de durée choisies par les établissements au cours du trimestre (tableau 5). Ces moyennes sont en effet plus synthétiques pour comparer les évolutions d'une activité économique à l'autre (cf. ces trois tableaux page suivante).

Sans entrer dans une description détaillée de ces données, signalons certaines particularités : les réductions moyennes les plus fortes concernent les ouvriers des transports (27,4 % atteignent ou dépassent 2 heures) et du commerce (15,7 % atteignent ou dépassent 2 heures). La réduction moyenne qui se distingue comme la plus faible concerne les ouvriers du bâtiment et génie civil (où 40,8 % des établissements ont augmenté ou laissé inchangée leur durée « ouvriers »). Les variations saisonnières de l'activité et les fluctuations du chômage partiel peuvent figurer parmi les explications de ces disparités. Il reste que les réductions moyennes opérées par les entreprises apparaissent relativement homogènes pour les non-ouvriers et à l'inverse contrastées pour les ouvriers.

b. Par taille d'établissement (4).

Il ne semble pas possible de dégager une relation simple entre la taille des établissements et l'ampleur moyenne de la réduction de durée du travail opérée par ceux-ci pour leurs ouvriers ou leurs employés.

Comme le montre le tableau 6, les réductions les plus importantes *en moyenne* sont plutôt le fait des petits établissements (moins de 10 salariés voire pour les ouvriers, moins de 50 salariés) et des moyens/grands établissements (200 à moins de 500 salariés). Cela est en réalité moins surprenant qu'il n'y paraît.

(4) Nombre de salariés à temps complet ou à temps partiel de l'établissement.

TABLEAU 6

Durées moyennes et variations moyennes de durées dans les établissements, selon la taille

Unité : heure

Nombre de salariés	Ouvriers		Non-ouvriers	
	Durée initiale moyenne (1-1-82)	Réduction moyenne	Durée initiale moyenne (1-1-82)	Réduction moyenne
Moins de 10.....	41,36	— 0,90	40,54	— 0,90
De 10 à 49.....	41,23	— 0,92	40,51	— 0,83
De 50 à 199.....	40,53	— 0,85	40,29	— 0,85
De 200 à 499.....	40,16	— 0,93	40,12	— 0,93
500 et plus.....	39,90	— 0,86	40,01	— 0,86
Ensemble.....	40,88	— 0,90	40,40	— 0,85

TABLEAU 3

Répartition des établissements (en %) selon l'ampleur de la variation de durée du travail (ouvriers)
du 1^{er} janvier 1982 au 1^{er} avril 1982, par regroupements d'activités

	Augmen- tation de durée	Variation nulle	Baisse de . . .						Total (*)
			+ de 0 à - de 1 h.	1 h.	+ de 1 à - de 2 h.	2 h.	de 2 h. à 3 h.	+ de 3 h.	
Métallurgie (3 + 22).....	3,5	14,9	7,8	59,8	5,2	2,8	3,1	3,2	100,0
Industries de productions tradition- nelles (41 à 46 + 26).....	3,7	25,9	3,4	54,5	2,2	2,4	3,4	4,4	100,0
Autres industries manufacturières (47-48-49).....	3,0	22,6	5,2	57,1	3,3	2,0	3,9	3,0	100,0
Bâtiment et génie civil (5).....	8,2	32,6	3,0	41,5	2,6	3,1	5,7	2,3	100,0
Commerce (6).....	2,4	21,6	5,7	48,7	5,8	4,3	5,5	5,9	100,0
Transports (7).....	2,9	32,3	3,4	30,5	3,3	10,6	7,6	9,2	100,0
Services (8-9).....	2,7	23,9	2,8	59,1	3,0	1,5	3,9	3,1	100,0
Toutes activités (**)	4,0	23,9	4,8	51,1	3,8	3,4	4,5	4,3	100,0

(*) Par suite des arrondis, ces totaux peuvent être légèrement différents de 100,0 %.
(**) Ensemble des activités prises en compte dans l'enquête ACEMO (ministère du Travail).

TABLEAU 4

Répartition des établissements (en %) selon l'ampleur de la variation de durée du travail (employés)
du 1^{er} janvier 1982 au 1^{er} avril 1982, par regroupements d'activités

	Augmen- tation de durée	Variation nulle	Baisse de . . .						Total (*)
			+ de 0 à - de 1 h.	1 h.	+ de 1 à - de 2 h.	2 h.	de 2 h. à 3 h.	+ de 3 h.	
Métallurgie (3 + 22).....	2,2	15,8	6,9	65,2	4,3	1,7	1,6	2,4	100,0
Industries de productions tradition- nelles (41 à 46 + 26).....	2,0	26,2	3,1	59,9	1,8	2,2	2,1	2,6	100,0
Autres industries manufacturières (47-48-49).....	1,5	22,1	3,7	66,8	1,9	1,2	1,6	1,4	100,0
Bâtiment et génie civil (5).....	3,6	33,9	3,3	45,8	2,7	2,6	5,0	2,9	100,0
Commerce (6).....	2,1	21,4	4,9	58,9	4,0	2,7	3,1	2,9	100,0
Transports (7).....	1,7	30,9	4,3	49,5	2,0	4,1	3,5	4,1	100,0
Services (8-9).....	1,3	30,0	2,6	58,4	3,2	1,0	1,0	2,5	100,0
Toutes activités (**)	2,1	24,9	4,2	58,3	3,2	2,1	2,5	2,7	100,0

(*) Par suite des arrondis, ces totaux peuvent être légèrement différents de 100,0 %.
(**) Ensemble des activités prises en compte dans l'enquête ACEMO (ministère du Travail).

TABLEAU 5

Durées moyennes d'établissement au 1^{er} janvier 1982 et variations saisonnières de durée du travail
du 1^{er} janvier 1982 au 1^{er} avril 1982

Unité : heure

	Ouvriers		Non-ouvriers	
	Durée moyenne au 1.1.82	Variation moyenne	Durée moyenne au 1.1.82	Variation moyenne
Métallurgie (3 + 22).....	40,5	— 0,9	40,3	— 0,9
Industries à productions traditionnelles (41 à 46 + 26).....	40,5	— 0,9	40,4	— 0,8
Industries manufacturières (47, 48, 49).....	40,2	— 0,8	40,1	— 0,8
Bâtiment et Génie civil (5).....	40,9	— 0,6	40,8	— 0,8
Commerce (6).....	41,4	— 1,1	40,7	— 0,9
Transports (7).....	43,2	— 1,2	40,8	— 0,9
Services (8 + 9).....	40,5	— 0,9	39,9	— 0,8
Toutes activités	40,9	— 0,9	40,4	— 0,8

N.B. — Ces valeurs peuvent présenter des différences avec celles présentées dans les publications régulières de l'enquête ACEMO, les concepts utilisés étant différents.

On voit, en effet, que les durées initiales moyennes sont très nettement liées à la taille des établissements : plus un établissement est grand, plus ses durées affichées seront, en moyenne, faibles. On peut donc émettre l'hypothèse qu'il existe, sur le trimestre qui nous intéresse, deux logiques de réduction des durées affichées qui se superposent. Dans l'une, les établissements procèdent à des baisses de durée plus ou moins importantes selon leur durée initiale; ce serait surtout le cas pour les petits établissements. Dans l'autre, ils procèdent à une baisse d'une ampleur donnée, indépendamment de la durée initiale; cette logique serait à l'œuvre pour les établissements de

200 à 500 salariés. Cette distinction n'est naturellement qu'un schéma très simplificateur qui mérite une analyse plus approfondie.

● Variations de durées et durées initiales : deux logiques de comportement?

En classant les établissements selon leur durée initiale, pour les ouvriers et les non-ouvriers, on obtient des groupes relativement homogènes du point de vue de la durée du travail. Pour chacun de ces groupes, il a été calculé une durée initiale moyenne et une variation moyenne de durée (tableau 7).

TABLEAU 7

*Durées initiales et baisses des durées moyennes
(établissements dont la durée au 1^{er} janvier 1982 était supérieure à 39 heures)*

Unité : heure

Tranches de durée initiale	Ouvriers		Non-ouvriers	
	Durée initiale moyenne	Baisse moyenne de durée	Durée initiale moyenne	Baisse moyenne de durée
Plus de 39 à moins de 40.....	39,58	0,61	39,53	0,50
40.....	40,00	0,74	40,00	0,81
Plus de 40 à moins de 42.....	41,07	0,92	41,06	0,96
Plus de 42 à moins de 44.....	42,36	1,11	42,36	1,20
Plus de 44 à moins de 46.....	44,63	2,09	44,54	1,99
Plus de 46 à moins de 48.....	46,58	2,64	46,52	2,24
48 et plus.....	48,46	3,27	48,57	3,28

Dans cette optique de comportement *moyen* des établissements, les variations opérées apparaissent d'autant plus importantes que l'horaire initial est élevé (seuls les établissements dont la durée initiale était supérieure à 39 heures ont été retenus).

Il était tentant de chercher à préciser, même assez grossièrement, cette liaison entre durée initiale et variation de durée. L'hypothèse que la variation moyenne de durée est une fonction simple du nombre moyen d'heures supplémentaires offertes (au-delà de 39 heures) a été testée de manière satisfaisante (cf. encadré 3). A l'issue de cette analyse, on retrouve l'idée qu'il existe deux logiques de réduction de durée de travail qui se combinent, ou se superposent, pour former les réductions moyennes observées. On aurait ainsi une réduction (type A) dont l'ampleur serait largement fonction du quantum d'heures supplémentaires compris dans l'horaire initial; l'autre réduction (type B) serait en quelque sorte une réduction moyenne minimale, opérée « tendanciellement » par tous les établissements dont la durée offerte était supérieure ou égale à 40 heures au début du trimestre.

La poursuite de l'analyse au niveau des regroupements d'activités économiques retenus donne des résultats conduisant à attirer l'attention sur les

différences de comportement « tendanciel » entre les activités en matière de réduction de la durée du travail pendant le premier trimestre 1982. Cependant, la combinaison, au sein de l'activité économique, des deux comportements « tendanciel » en matière de réduction de la durée du travail, ne permet pas d'obtenir une typologie très nette. Cette dualité explique sans doute l'absence de relation visible entre durées initiales et baisses de durée mesurées en moyenne au niveau des activités (cf. *supra*).

II. LA MISE EN PLACE DE LA RÉDUCTION : MODALITÉS PRATIQUES

L'enquête complémentaire effectuée au mois de juin (cf. encadré 4) permet d'obtenir des renseignements plus qualitatifs, qui ne figurent pas dans l'enquête ACEMO. Ces renseignements portaient principalement sur quatre points : la procédure de réduction des horaires (y a-t-il ou non négociation?), les modalités temporelles de la réduction, l'embauche en résultant et la compensation salariale affichée. Seront traités ici les trois premiers points, le lien durée/salaire étant étudié séparément dans la dernière partie de cet article.

TYPOLOGIE DES RÉDUCTIONS DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La relation entre durée initiale et variation de durée du travail peut être représentée de manière formelle :

$$Y = a(X - 39) + b$$

où :

Y est la réduction moyenne de durée affichée,

et :

X la durée initiale moyenne pour chaque groupe d'établissements.

La valeur ajustée « a » traduit, dans l'optique d'une réduction de type A, la fraction du quantum moyen d'heures supplémentaires supprimé par la reconduction moyenne; « b » traduit, dans l'optique d'une réduction de type B, le niveau de la réduction moyenne « uniforme » opérée dans l'activité considérée.

a est donc une proportion (%), b un nombre d'heures.

Les résultats des ajustements sont regroupés dans le tableau ci-après.

Réductions de durées du travail et quantitatifs initiaux d'heures supplémentaires : résultats des ajustements

$$Y = a(X - 39) + b$$

	Ouvriers			Non ouvriers		
	a	b	(R2)	a	b	(R2)
Métallurgie.....	0,35	0,38	(0,94)	0,30	0,46	(0,96)
Industries à productions traditionnelles.	0,52	0,05	(0,89)	0,46	0,09	(0,82)
Autres industries manufacturières.....	0,77	— 0,38	(0,81)	0,51	0,14	(0,88)
Bâtiment et génie civil.....	0,57	— 0,55	(0,88)	0,39	— 0,02	(0,91)
Commerce.....	0,36	0,08	(0,98)	0,21	0,49	(0,94)
Transports.....	0,24	0,20	(0,95)	0,27	0,27	(0,90)
Services.....	0,21	0,67	(0,91)	0,27	0,51	(0,94)
Toutes activités.....	0,30	0,34	(0,99)	0,28	0,38	(0,97)

Une typologie très schématique peut être dégagée, qui distingue trois types de comportement moyen combinés. Sont éliminés de la typologie, les ouvriers des autres industries manufacturières et du bâtiment et génie civil, où les réductions de type B sont négatives. Ces résultats ne sont pas nécessairement aberrants : ils peuvent être reliés à des fluctuations d'activité saisonnière qui se traduiraient par une tendance moyenne à un allongement uniforme des durées offertes, se superposant à une tendance à une réduction proportionnée à la durée initiale. Remarquons en effet que ces deux activités sont celles où les réductions moyennes sont les moins importantes pour les ouvriers.

1. Les activités où prédomine une réduction moyenne proportionnée à la durée initiale moyenne :

— les industries à productions traditionnelles (ouvriers et non-ouvriers);

— les autres industries manufacturières (non-ouvriers);
— le bâtiment et génie civil (non-ouvriers);
— le commerce (ouvriers).

2. Les activités où les deux modes de réduction s'équilibrent *grosso modo* :

— la métallurgie (ouvriers et non-ouvriers);
— les transports (ouvriers et non-ouvriers).

3. Les activités où prédomine une réduction moyenne uniforme et faiblement dépendante de la durée initiale moyenne :

— le commerce (non-ouvriers);
— les services (ouvriers et non-ouvriers).

L'ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE AUPRÈS DE 260 ÉTABLISSEMENTS

Une enquête complémentaire à l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre a été lancée début juin. Un échantillon de 260 entreprises, représentatif selon la taille et l'activité a été constitué. Les questionnaires correspondant aux établissements retenus ont été remis aux directeurs régionaux du travail et de l'emploi. Les réponses ont été obtenues, au niveau des régions ou des départements, sur place ou par voie téléphonique. Plus de 250 questionnaires ont été retournés.

Ce questionnaire a surtout été conçu pour essayer de connaître les modalités pratiques de la réduction que ce soit au niveau de l'organisation du temps de travail, celui de la compensation salariale ou celui des embauches.

La réduction constatée dans l'échantillon a été exactement de une heure si on raisonne en moyenne d'établissements non pondérée par les effectifs. Sur 250 établissements, 40 n'ont pas réduit, 6 ont réduit moins d'une heure, 168 ont réduit d'une heure et 36 ont réduit de plus d'une heure.

En pondérant ces chiffres par les effectifs des établissements enquêtés, la réduction est en moyenne supérieure à une heure, dans la mesure où les petits établissements ont été dans l'échantillon proportionnellement plus nombreux à ne pas réduire la durée du travail que les plus grands (cf. tableau ci-dessous).

Répartition des établissements selon la taille et l'ampleur de la réduction

(Pourcentage entre parenthèses)

Taille	Réduction (en mn)					Total
	0	1 à 59	60	61 à 119	120 et plus	
Moins de 50.....	20 (22)	1 (1)	57 (64)	2 (2)	9 (10)	89 (100)
50 à 199.....	11 (15)	3 (4)	46 (63)	3 (4)	10(14)	73 (100)
200 à 499.....	4 (11)	0 (0)	29 (81)	0 (0)	3 (8)	36 (100)
500 et plus.....	5 (10)	2 (4)	36 (69)	7 (13)	2 (4)	52 (100)
Total.....	40 (16)	6 (2)	168 (67)	12 (5)	24 (10)	250 (100)

Il faut constater que l'ampleur de la réduction apparaissant dans l'enquête complémentaire (1,15 heure) est supérieure à celle résultant de l'enquête ACEMO (0,8 heure). Cette différence peut s'expliquer pour des raisons d'échantillonnage mais aussi par le

fait que dans l'enquête complémentaire ont été comprises des réductions intervenant entre le 1^{er} avril et le 1^{er} juin, alors que les derniers résultats de l'enquête ACEMO sont au 1^{er} avril.

1. La procédure de réduction : négociation ou non?

Dans l'enquête complémentaire, il avait été demandé si la réduction résultait d'un accord de branche, d'une recommandation patronale, d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou bien d'une décision de la direction après ou sans négociation. La réponse à cette question n'a pas toujours été unique (264 réponses pour 208 établissements) dans la mesure où des accords de branche prévoyaient que les modalités pratiques de la réduction devaient être prises au niveau de l'entreprise. Aussi, l'analyse de ces réponses doit-elle être centrée autour de deux interrogations :

— quelle est la proportion d'entreprises ayant appliqué un accord de branche ou une recommandation patronale?

— quelle est la proportion de celles ayant négocié, avec ou sans un accord d'entreprise ou d'établissement à la clé?

La réponse à ces deux questions aboutit au même résultat : une légère majorité des établissements (54 %) ont appliqué un accord ou une recommandation, une même proportion a discuté avec les représentants du personnel des modalités de réduction (cf. tableau 8).

Les résultats obtenus montrent à l'évidence que la procédure de réduction est très différente selon la taille de l'établissement. Dans seulement 30 % des petits établissements, des négociations ont eu lieu avec ou sans le support d'un accord d'entreprise ou d'établissement, alors que ce chiffre atteint 65 % pour ceux de plus de 50 salariés. De même, les petits établissements appliquent moins souvent un accord de branche ou une recommandation patronale (46 % contre environ 59 % pour les autres).

TABLEAU 8

Accord et négociation : les procédures utilisées par les établissements ayant réduit la durée du travail

Taille des établissements	Accord de branche	Recommandation patronale	Accord d'entreprise ou d'établissement	Décision après négociation	Décision sans négociation	Total des établissements concernés (1)
Moins de 50 salariés.....	30 (43 %)	2 (3 %)	5 (7 %)	16 (23 %)	22 (32 %)	69
	32 (46 %)		21 (30 %)			
50 à 199 salariés.....	30 (50 %)	7 (12 %)	20 (33 %)	19 (32 %)	7 (12 %)	60
	37 (62 %)		39 (65 %)			
200 à 499 salariés.....	18 (56 %)	0 —	9 (28 %)	12 (38 %)	5 (16 %)	32
	18 (56 %)		21 (66 %)			
500 salariés et plus.....	25 (53 %)	1 (2 %)	15 (32 %)	15 (32 %)	6 (13 %)	47
	26 (55 %)		30 (64 %)			
Ensemble des établissements.....	103 (50 %)	10 (5 %)	49 (24 %)	63 (30 %)	40 (19 %)	208 établissements
	113 (54 %)		111 (54 %)			264 modalités

(1) Les pourcentages indiqués entre parenthèses sont calculés à partir des chiffres des établissements concernés figurant dans la colonne Total. Comme plusieurs réponses étaient possibles, le total est supérieur à 100 %.

2. Les modalités temporelles de la réduction.

Lors d'une réduction de la durée du travail, les établissements doivent modifier plus ou moins profondément l'organisation temporelle du travail. Par exemple, la réduction d'une heure de la durée du travail peut s'effectuer en avançant d'une heure la sortie le vendredi soir ou de douze minutes la sortie journalière. De telles modalités modifient très peu l'organisation temporelle, alors qu'à l'inverse le passage à un horaire hebdomadaire réparti sur 4 jours ou 4 jours et demi ou encore différent selon

les périodes de l'année, entraîne d'importants changements dans l'organisation du travail. Les résultats de l'enquête complémentaire montrent que les entreprises ont recherché des modalités touchant le moins possible à l'organisation temporelle du travail lors du passage à 39 heures. Ainsi, sur 232 modalités (5)

(5) Sur les 250 entreprises, 210 ont réduit la durée du travail; des renseignements ont été recueillis pour 202 établissements mais certains mettent en place des modalités différentes selon les catégories de personnel.

recensées, il n'y a eu que neuf cas qui remettent fortement en cause l'organisation temporelle :

— quatre cas de fluctuation des horaires selon la période de l'année;

— deux cas d'horaire différencié selon les semaines (première semaine 37 ou 38 heures, deuxième semaine 41 ou 40 heures);

— trois cas de réduction du nombre de journées travaillées en augmentant la durée journalière du travail (passage à 4 jours 1/2 et à 4 jours).

Parmi les 223 modalités restantes, il convient de

mettre à part les modifications touchant les salariés qui pratiquent des horaires variables ou à la carte (onze cas signalés). Dans ces cas, les modalités pratiques de réduction sont en fait largement laissées au choix des intéressés. Il faut cependant souligner que la durée des « plages fixes » n'a pas toujours été réduite (quatre cas signalés).

Sur les 212 modalités qui ne s'inscrivent pas dans l'analyse précédente, une répartition peut être faite suivant que la réduction est opérée au sein de la semaine ou par regroupement en demi-journées ou journées pleines (cf. tableau 9).

TABLEAU 9

Répartition des modalités pratiques de réduction

(Pourcentage entre parenthèses)

Dans le cadre de la semaine			par regroupement		Total
répartition égalitaire	répartition différente selon les jours	cumul sur une journée	sur demi-journée	en journée	
52 (25)	33 (16)	95 (45)	10 (5)	22 (10)	212 (100)
180 (85)			32 (15)		

La plupart des réductions se sont déroulées dans le cadre hebdomadaire (85 %). Parmi les modalités, le cumul sur une seule journée (45 %) a été la plus pratiquée (en général, sortie le vendredi soir une heure plus tôt) mais la réduction journalière concerne 41 % des cas, dont 25 % avec répartition égalitaire (en cas de réduction d'une heure hebdomadaire, 12 minutes de moins par jour). Le regroupement des heures de réduction en une demi-journée toutes les quatre semaines, a été mis en place par seulement 5 % des entreprises. Par contre, le regroupement sur journées (une journée toutes les huit semaines ou constitution de « ponts » en général) a eu un peu plus de succès (10 % des entreprises), surtout dans les entreprises employant des travailleurs postés.

Parmi les modifications de l'organisation temporelle du travail, il convenait d'examiner le problème des pauses incluses dans le temps de travail. En effet, un certain nombre de conflits ont eu lieu au cours du premier trimestre concernant ce point précis. Des chefs d'entreprises ont pu être tentés de réduire la durée offerte du travail, en réduisant le temps de pause, et par là même de ne pas modifier la durée effective du travail. En fait, l'enquête complémentaire indique que ce phénomène apparaît comme marginal. Sur 235 questionnaires ayant pu être exploités, seulement 7 cas de réduction de la durée des pauses ont été signalés, soit 3 % des cas. Il faut cependant

noter que 113 entreprises ne se trouvaient pas concernées puisque ne prévoyant aucune pause incluse dans le temps de travail et qu'une quinzaine d'entreprises n'ayant pas modifié la durée des pauses, n'ont pas réduit la durée du travail. En fait, presque 6 % des entreprises réellement concernées par le problème ont réduit la durée du travail, en totalité ou en partie, par une amputation des pauses. Ce chiffre non négligeable doit cependant être relativisé dans la mesure où cette amputation ne concerne le plus souvent qu'une catégorie particulière de salariés, les travailleurs postés. C'est dire que statistiquement ce phénomène doit être considéré comme marginal (de l'ordre de 0,02 heure en moyenne pour les ouvriers).

3. Réduction et effet sur l'emploi.

Dans l'enquête complémentaire, une question a été posée aux établissements, pour savoir si la réduction de la durée du travail avait entraîné une embauche supplémentaire. Or, il s'avère que seulement 17 établissements sur les 201 ayant à la fois réduit et répondu à la question (soit 8 %) ont eu recours à une embauche concomitante à la réduction de la durée du travail. Ces 17 établissements représentent 11 % des effectifs de l'échantillon (cf. tableau 10) et 12 % des effectifs des établissements ayant réduit la durée du travail.

TABLEAU 10

Réduction de la durée du travail et embauches

(Pourcentage entre parenthèses)

	Réduction avec embauche	Réduction sans embauche	Pas de réduction	Non réponse	Total
	Nombre d'établissements	17 (7)	184 (74)	40 (16)	9 (2)
Nombre de salariés dans ces établissements...	14 141 (11)	108 681 (83)	4 851 (4)	3 708 (3)	131 381 (100)

Cet effet, en terme d'embauche, peut à première vue paraître assez important (6) et donc avoir été susceptible de concourir fortement à un maintien de l'emploi global d'autant que la réduction de la durée du travail peut aussi, et peut-être même surtout, éviter des licenciements. Cependant, deux importantes limites doivent être considérées eu égard aux résultats fournis par l'enquête complémentaire. Tout d'abord, les informations recueillies par ailleurs laissent penser que l'embauche est loin d'être proportionnelle à la réduction de la durée du travail, ensuite il n'apparaît pas certain qu'une embauche concomitante à une réduction de la durée du travail ait systématiquement pour origine cette dernière.

Par ailleurs, les résultats globaux fournis par

l'enquête ACEMO au 1^{er} avril 1982 ne permettent pas de conclure à un fort impact sur les effectifs du processus de réduction. Certes, la diminution de l'indice brut des effectifs salariés entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril 1982 (— 0,3 %) est inférieure à celle du premier trimestre 1981 (— 0,9 %), mais après correction des variations saisonnières et du biais statistique existant dans ces données, il est possible d'établir un diagnostic moins optimiste (cf. tableau 11). En comparant le premier trimestre 1981 et le premier trimestre 1982, l'impact sur les effectifs de la réduction à 39 heures ne dépasse donc vraisemblablement pas 0,2 % des effectifs, d'autant plus que d'autres mécanismes ont pu jouer un rôle positif sur l'emploi, lors du premier trimestre de la présente année, comme les contrats de solidarité. Cependant, l'ajustement

TABLEAU 11

Évolution trimestrielle des effectifs salariés
(ensemble des activités, hors agriculture et services non marchands)

(En pourcentage)

	1981				1982	Évolution sur un an mars 1982/ mars 1981
	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre	1 ^{er} trimestre	
Évolution en %	— 0,2	— 0,4	— 0,6	— 0,2	+ 0,1	— 1,0

Source : *Tendance de la conjoncture*, p. 71, série C 104.

des effectifs peut exiger un délai supérieur à deux mois; il sera donc nécessaire, avant de se prononcer sur l'impact de la réduction en matière d'emploi, d'analyser les résultats de l'enquête ACEMO au 1^{er} juillet 1982.

III. LA LIAISON SALAIRE/ DURÉE DU TRAVAIL

La notion de compensation salariale, suite à une réduction de la durée du travail, n'est pas une notion claire. Il peut très bien coexister dans la réalité une

compensation affichée égale à 100 % et une compensation « réelle » qui soit plus faible si les salaires ne sont pas augmentés aussi rapidement, suite à la réduction de la durée, qu'ils l'auraient été sans cette réduction.

(6) Si l'embauche était proportionnelle à la réduction, l'effet en terme de création d'emplois serait sur les établissements de l'échantillon de 0,37 % des emplois de départ (11 % × 2,8 % de réduction de la durée), soit environ 50 000 emplois pour le secteur privé.

Ainsi, s'il semble difficile aux chefs d'entreprise de diminuer, en valeur nominale, le salaire mensuel suite à une baisse de la durée du travail, on peut se demander si les entreprises ne se montrent pas ou ne se montreront pas nettement plus restrictives en matière de hausse du pouvoir d'achat du salaire mensuel. Ceci leur permettrait — au moins en termes réels — de contenir la hausse du coût horaire du travail, en jouant sur d'autres facteurs influençant la hausse des salaires. Certains cas, signalés dans des études monographiques, font état de modification des clauses d'indexation (abandon d'un indice de prix composite au profit de l'indice INSEE, plafonnement de la prise en compte des prix) ou des clauses de hausses de pouvoir d'achat (abandon d'une programmation des hausses prévues à durée du travail constante).

L'analyse de la liaison salaire/durée du travail s'avère donc a priori délicate; aussi trois approches distinctes ont-elles été entreprises, même si les résultats obtenus par des méthodes différentes risquent de faire apparaître certaines divergences quant aux conclusions à tirer du processus. La première de ces approches étudiera la compensation affichée principalement grâce à l'enquête complémentaire. La seconde est une tentative d'analyse à partir des résultats globaux de l'enquête ACEMO. La dernière résulte de conclusions tirées de l'exploitation longitudinale établissement par établissement.

1. La compensation salariale affichée.

Le taux de compensation affichée, c'est-à-dire celui figurant dans les accords de réduction de la durée du travail, ou déclaré par les chefs d'entreprise lors d'une réduction, a été le plus souvent égal à 100% lors du processus de réduction au début 1982.

Au niveau des accords de branches, donnant des précisions à ce titre, plus de 70 % annoncent une compensation intégrale; les autres prévoyant des modalités assez proches :

Compensation intégrale.....	31 accords
Compensation à 100 % du salaire de base	4 accords
Compensation à 100 % du salaire « minimum hiérarchique ».....	6 accords
Compensation à 80 %.....	2 accords

Total des accords donnant une précision sur la compensation..... 43 accords

De même, au niveau des entreprises, les résultats de l'enquête complémentaire montrent bien que la compensation affichée de la réduction de la durée du travail a été la plupart du temps intégrale (cf. tableau 12).

TABLEAU 12

Compensation salariale de la réduction des horaires

(En nombre et en pourcentage)

Compensation	Pour tous les salariés		Pour une partie des salariés		Total	
	Nombre	(%)	Nombre	(%)	Nombre	(%)
Intégrale.....	180	(86 %)	7	(3 %)	187	(89 %)
Partielle.....	13	(6 %)	4	(2 %)	17	(8 %)
Nulle.....	4	(2 %)	2	(1 %)	6	(3 %)
Ensemble.....	197	(94 %)	13	(6 %)	210	(100 %)

Sur les 210 entreprises de l'enquête ayant réduit la durée du travail, 180 (soit 86 %) ont accordé une compensation intégrale pour l'ensemble de leurs salariés. Seules 2 % n'ont accordé aucune compensation salariale. Les autres (13 %) n'ont donné qu'une compensation partielle selon des modalités très diverses :

- compensation à 100 % pour certaines catégories;
- compensation à 100 % sur les salaires de la grille;
- compensation à 100 % pour la première heure, à 70 % pour les heures suivantes...

Compte tenu des compensations intégrales, partielles ou nulles, le taux de compensation affiché dans ces 210 entreprises ressort à environ 95 % en moyenne.

2. La compensation au niveau des résultats globaux de l'enquête ACEMO.

De façon très schématique, il est possible de considérer qu'un salaire, ici le taux de salaire horaire des ouvriers, évolue principalement d'après quatre éléments : les prix, le salaire minimum, les augmentations en pouvoir d'achat et la compensation de la réduction de la durée du travail. Dans le présent

paragraphe, et pour simplifier, l'effet exogène d'une politique volontariste du SMIC n'a pas été isolé, il se retrouvera donc dans l'élément « pouvoir d'achat » (cf. encadré).

DÉCOMPOSITION DE L'AUGMENTATION DU TAUX DE SALAIRE

Pour effectuer l'analyse des résultats globaux, la description de l'évolution des salaires au cours des trois dernières années et au cours des quatre derniers trimestres a été réalisée à l'aide des éléments suivants :

- Δ S : variation relative de l'indice des taux de salaire au premier jour du trimestre;
- Δ P : variation relative de l'indice des prix telle qu'elle est connue au moment de la fixation des salaires, c'est-à-dire avec deux mois de retard (les indices pris en compte sont les indices du deuxième mois du trimestre précédent);
- Δ D : effet de la variation de la durée du travail, soit l'augmentation nécessaire du taux horaire qui maintient un salaire mensuel nominal à un niveau constant (cette hypothèse correspond à un taux de compensation à 100 %);
- Δ U : variation relative du pouvoir d'achat telle qu'elle résulte de la négociation salariale : du fait du décalage de deux mois entre l'indice du taux de salaire et l'indice des prix pris en compte ici, il ne s'agit pas de la variation effective, pouvoir d'achat du salaire mensuel, mais d'une estimation des résultats en pouvoir d'achat, des négociations salariales. Ce dernier chiffre est calculé comme un solde à l'aide de l'équation suivante :

$$(1 + \Delta S) = (1 + \Delta D) (1 + \Delta P) (1 + \Delta U)$$

L'analyse effectuée (cf. tableau 13) essaie de tester la validité d'un taux de compensation intégrale. Si on essaie ainsi d'expliquer l'augmentation du taux de salaire horaire au premier trimestre 1982 (+ 4,7 %) par l'augmentation des prix sur un trimestre (décalé de deux mois) — soit 2,7 % sur décembre, janvier, février — et par la compensation salariale à 100 %, le résidu obtenu (pouvoir d'achat du salaire mensuel) est proche de zéro. Ce dernier chiffre apparaît cependant légèrement négatif, ce qui peut sembler normal compte tenu de la réduction du pouvoir d'achat déjà constatée les deux trimestres précédents et de la faiblesse du « coup de pouce » du SMIC au 1^{er} mars 1982 (1 % en pouvoir d'achat).

Les résultats obtenus par cette analyse pour les trois dernières années et les quatre derniers trimestres, ne permettent donc pas d'écarter l'hypothèse d'un taux de compensation « réel » proche du taux de compensation affiché. Cependant, cette analyse doit être complétée par une étude plus fine au niveau des établissements.

TABLEAU 13

Décomposition de l'évolution du salaire horaire (ouvriers, tous niveaux)

Période	Δ S (en %)	Δ P (en %) décalé	Δ D (en %)	Δ U Pouvoir d'achat (1) du salaire mensuel
Sur un trimestre				
2 ^e trimestre 1981.....	4,5	3,3	0,05	+ 1,1 (2)
3 ^e trimestre 1981.....	4,0	4,0	0,27	— 0,3
4 ^e trimestre 1981.....	4,1	3,3	0,85	— 0,1
1 ^{er} trimestre 1982.....	4,7	2,7	2,09	— 0,2
Sur un an				
1 ^{er} avril 1979/1 ^{er} avril 1980.....	14,9	13,4	0,48	+ 0,8
1 ^{er} avril 1980/1 ^{er} avril 1981.....	14,2	12,7	0,87	+ 0,5
1 ^{er} avril 1981/1 ^{er} avril 1982.....	18,5	13,9	3,24	+ 0,7

(1) La variation du pouvoir d'achat est celle estimée en tenant compte de la réduction de la durée du travail et en utilisant les derniers indices des prix connus lors des négociations (ex. : février 1982 pour l'indice des salaires d'avril 1982).
(2) Cette forte hausse est expliquée par l'augmentation du SMIC au 1^{er} juin 1981 à concurrence d'environ 0,8 %.

3. La compensation au niveau des établissements

Dans l'exploitation longitudinale sont notamment disponibles, pour un établissement donné, la variation de durée du travail et la variation du taux de salaire horaire afférentes au premier trimestre 1982. Un taux de compensation salariale n'est cependant pas

calculable directement puisque la variation trimestrielle du taux de salaire comprend non seulement la compensation salariale mais aussi, comme nous l'évoquons précédemment, une part négociée ou décidée unilatéralement en liaison avec l'évolution des prix (7).

(7) Il faut ajouter à cela l'augmentation du taux de salaire provenant de l'augmentation du SMIC intervenue au cours du même trimestre.

A défaut de mesurer directement un taux de compensation, une voie exploitable était donc l'étude comparative de l'évolution du taux de salaire horaire de groupes d'établissements classés selon certains critères : par tranche de variation de durée, par tranche de durée initiale, par activité économique et par taille. Le terme utilisé dans l'analyse qui suit pour marquer les différences d'évolution sera celui de « *taux salarial correcteur* », ceci pour ne pas confondre abusivement cette notion avec celle de taux de compensation.

En interrogeant les entreprises, il avait été constaté (cf. *supra*) que ces dernières déclaraient, dans la plupart des cas, avoir accordé un taux de compensation voisin de 100 %. Mais que lit-on a posteriori dans les statistiques rendues disponibles par l'exploitation longitudinale? Constate-t-on des différences d'évolutions salariales très significatives entre les groupes d'établissements, selon qu'ils ont ou non modifié leur durée du travail? En principe, une correction par le taux de salaire horaire de la perte qui résulterait de la réduction de la durée du travail pour les établissements qui ont réduit leur horaire, en comparaison avec ceux qui ne l'ont pas fait, devrait apparaître et ce taux correcteur devrait être proche de 100 %; à moins que les entreprises ayant réduit la durée du travail et celles qui n'ont pas suivi cette voie aient des comportements très différenciés en matière de hausse des salaires.

● La mesure d'un taux salarial correcteur lié à la réduction de la durée du travail.

L'analyse longitudinale permet de comparer de façon précise les différences de comportement de groupes d'établissements caractérisés par la baisse de durée du travail.

a. *Le taux salarial correcteur pour une baisse de durée d'une heure.*

Exemple le plus significatif, les établissements dont la durée était à 40 heures au 1^{er} janvier 1982, qui représentaient 60 % de l'ensemble des établissements, ont au 1^{er} avril soit conservé la même durée pour plus de 20 % d'entre eux, soit baissé d'une heure pour plus de 70 % d'entre eux. Les premiers ont relevé globalement les taux de salaire de 4,34 %, les seconds de 4,91 % en moyenne (8). Si l'on prend comme hypothèse que la différence d'évolution entre établissements résulte de la seule baisse de durée (9) nous définirons un « *taux correcteur* » en affectant cette différence d'évolution salariale (la différence d'évolution de durée soit 2,5 %, lorsque la durée initiale moyenne est de 40 heures et la baisse de durée d'une heure. Ce taux correcteur ressort à 0,23 :

$$\left(\frac{4,91 - 4,34}{2,5} \right)$$

Pour l'ensemble des salariés ayant vu leur durée de travail baisser d'une heure, quelle qu'ait été la durée initiale, le taux correcteur s'élève à 0,26.

Les chiffres obtenus sont donc étonnamment bas, mais leur niveau se trouve dans l'ensemble confirmé par les résultats obtenus en introduisant dans l'analyse un critère supplémentaire : l'activité économique, la taille de l'établissement ou la tranche de durée initiale (cf. tableau 14).

Une valeur de 0,25 peut être considérée comme une référence minimale mais fréquente, susceptible de varier en fonction de différents facteurs : elle atteint 0,40 pour les établissements caractérisés par une durée initiale supérieure à 40 heures et 0,50 dans les grands établissements (500 salariés et plus), ce qui met en évidence une liaison positive nette entre taille des entreprises et niveau du taux correcteur. Dans ce dernier cas, on peut avancer l'idée que la pression des syndicats dans les grands établissements est plus particulièrement à l'origine de ces différences.

b. *Le taux salarial correcteur selon l'ampleur de la baisse de durée.*

En dehors de l'instauration d'une nouvelle durée légale à 39 heures hebdomadaires, d'autres modifications sont intervenues au cours du 1^{er} trimestre 1982 dans le régime des heures supplémentaires : l'abaissement de 48 à 47 heures du doublement du taux de majoration salariale (25 % à 50 %) d'une part, la création d'un contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà duquel s'applique un repos compensateur de 50 % d'autre part.

Compte tenu de la contrainte juridique et du facteur coût, il est probable que ces mesures ont joué un rôle important dans les baisses de durée du travail supérieures à une heure et notamment pour les horaires élevés. D'une manière générale, sur la baisse moyenne globale de 0,8 heure enregistrée ce trimestre, 0,5 heure provient des établissements ayant réduit d'une heure et 0,3 heure de baisses supérieures à une heure. Ce paragraphe tente de répondre à la question de savoir si l'origine la plus souvent différente des baisses supérieures à une heure détermine un taux salarial correcteur différent de ceux apparus précédemment et si ce taux est variable avec l'ampleur de la baisse.

L'analyse des variations du taux de salaire horaire des établissements regroupés par tranche de variation de durée du travail fait apparaître que le taux correcteur appliqué pour les baisses sensibles ou fortes — commandées essentiellement par les clauses de l'ordonnance du 16 janvier 1982 portant sur le repos compensateur ou les bonifications au-delà du seuil de 47 heures — est du même ordre de grandeur que celui évoqué précédemment.

(8) Chiffres que l'on retrouve dans le tableau 14, arrondis à une décimale après la virgule.

(9) Dans cette hypothèse, le chiffre de 4,34 % est supposé représenter ce qui se serait passé si des baisses de durée du travail n'étaient pas intervenues ce trimestre du fait de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

TABLEAU 14

Augmentations du taux de salaire horaire (en %) selon la variation absolue de durée du travail (en heures)
(par activité, taille et tranche de durée initiale)

	Variation absolue de durée de travail (en heures)			Taux salarial correcteur (a)
	0	1	2	
Grande activité économique				
Métallurgie.....	4,4	5,1	5,5	0,28
Industries à productions traditionnelles.....	4,0	4,7	5,6	0,27
Autres industries manufacturières.....	3,6	4,5	(**)	0,35
Bâtiment et génie civile.....	4,6	5,3	5,7	0,28
Commerces.....	4,0	4,9	5,1	0,37
Transports.....	4,0	4,6	5,1	0,23
Services.....	4,1	4,9	(**)	0,33
Taille (effectif salarié)				
Moins de 10.....	4,4	4,9	6,1*	0,20
De 10 à 49.....	4,2	4,8	5,4	0,24
De 50 à 199.....	4,2	5,0	5,3	0,32
De 200 à 499.....	4,2	5,0	5,4*	0,32
500 et plus.....	4,0	5,2	(**)	0,48
Durée du travail initiale (en heures)				
Moins de 39.....	3,6	(**)	(**)	-
39 à moins de 40.....	4,3	(**)	(**)	-
40.....	4,3	4,9	5,2	0,23
Plus de 40 à moins de 42.....	4,1	5,2	5,2	0,47
42 à moins de 44.....	4,2	5,0	5,6	0,34
44 à moins de 46.....	3,5	5,0	5,4	0,64
46 à moins de 48.....	4,8*	(**)	(**)	-
48 et plus.....	3,3	4,3*	4,8	0,52*
Ensemble.....	4,3	4,9	5,4	0,26

* Donnée statistiquement peu significative.
** Donnée non significative.
(a) Calculs effectués pour une variation de durée du travail d'une heure.

● Distances et liens entre « taux correcteur » et « taux de compensation ».

Le taux de compensation est d'abord un vocable d'entreprise et un concept micro-économique. Appliquée à des agrégats, cette notion peut poser un certain nombre de problèmes méthodologiques qui, cependant, n'influent que faiblement sur les chiffres obtenus. La distance entre le taux correcteur et le taux de compensation peut s'expliquer par divers arguments beaucoup plus convaincants :

Tous les établissements qui modifient leur durée n'envisagent pas une compensation salariale.

En effet, lorsqu'une réduction de durée du travail est opérée au cours du 1^{er} trimestre 1982, elle n'est pas nécessairement liée au passage de la durée légale

du travail de 40 à 39 heures hebdomadaires. La réduction de durée peut être, pour certaines entreprises, totalement conjoncturelle (réduction des heures supplémentaires, chômage partiel). La preuve en est apportée, *a contrario*, par l'importance de la proportion d'établissements (4 %) qui, malgré le contexte général, augmentent leur durée du travail au cours de ce trimestre (10).

Ainsi, tous ces établissements contribuent à réduire le niveau du taux correcteur et à l'éloigner d'un taux de compensation.

(10) Cette proportion atteint même 8 % dans le « Bâtiment et génie civil ».

La compensation par les primes.

La notion de salaire utilisée ici est celle de taux de salaire horaire (telle qu'elle figure dans la partie « taux » de l'enquête ACEMO). Il s'agit d'un taux de base, sans les différentes primes et accessoires de salaire. Il est donc tout à fait possible qu'une compensation salariale effective soit opérée par un établissement et n'apparaisse pas au niveau du taux de salaire horaire; soit qu'elle prenne la forme d'une prime spécifique, soit qu'elle s'ajoute à une prime existante (en pourcentage ou en niveau). Ces cas ont déjà été signalés lors d'enquêtes menées auprès des entreprises.

Le taux de compensation affiché est lui-même parfois très différent de ce qu'il prétend être.

L'annonce d'un taux de compensation à 100 % pour les ouvriers, alors que la durée initiale du travail d'une entreprise est supérieure à 40 heures (11), prête à ambiguïté puisqu'un maintien du salaire hebdomadaire devrait prendre en compte la bonification de 25 % pour heure supplémentaire. Si le taux de compensation déclaré est de 100 % (et non de 125 % comme le mentionnent certaines entreprises), il ne tient pas compte de cet aspect. A un taux affiché de 100 %, peut donc correspondre un taux de compensation effectif limité à 80 %.

Un taux instantané de compensation salariale effective.

Un taux de compensation ou un taux correcteur de la baisse de durée du travail calculés sur trois mois rendent compte d'une réalité assez fugace; le cadre temporel de négociation est l'année civile et rien de ce qui apparaît décalé, gagné ou perdu, sur le plan salarial, n'est réellement fixé au cours d'un trimestre (12).

Il n'en demeure pas moins que le niveau du taux salarial correcteur, comparé aux taux de compensation affichés repérés auprès des chefs d'établissements, reste fort bas. S'il existe un risque de méconnaître toutes les causes de cette différence, il faut sans doute admettre qu'une baisse de durée du travail accompagnée d'une compensation affichée à 100 % induira souvent pour la part généralement indexée du relèvement salarial une moindre augmentation.

Cependant, une autre hypothèse explicative peut être valablement retenue.

● Des gains salariaux supplémentaires dans les entreprises qui n'ont pas modifié la durée du travail.

La faiblesse de l'écart observé entre les évolutions salariales horaires pratiquées par les entreprises qui ont réduit la durée du travail et celles qui ont maintenu leurs horaires, conduit à s'interroger sur le comportement de ces dernières. On peut, en effet, supposer que les entreprises qui ne diminuent pas

la durée du travail, accordent à leurs salariés une contrepartie salariale, et donc, en fait, des gains supplémentaires de pouvoir d'achat. L'examen des résultats obtenus pour ce groupe d'établissements renforce la valeur explicative de cette hypothèse.

Reprenons l'exemple des établissements dont la durée hebdomadaire était à 40 heures au 1^{er} janvier 1982. Dans la mesure où les établissements qui n'ont pas modifié la durée du travail relèvent en moyenne, au premier trimestre le taux de salaire horaire de 4,3 % alors que la hausse des prix n'a été que de 2,7 %, ils accordent un gain substantiel de pouvoir d'achat de 1,6 %.

De leur côté, les établissements qui sont passés de 40 à 39 heures ont relevé en moyenne le taux de salaire horaire de 4,9 %. Après déduction de la hausse des prix, il reste 2,2 %, ce qui « compense à 90 % » l'effet de la baisse de la durée du travail (2,5 %) pour maintenir presque stable le pouvoir d'achat du salaire mensuel (— 0,3 %).

Pour conclure ce développement consacré à la liaison salaire/durée du travail, il paraît donc possible d'avancer deux hypothèses entre lesquelles le choix s'avère difficile, et qui d'ailleurs peuvent être complémentaires :

— soit le taux moyen de compensation des réductions de durée de travail est a posteriori nettement plus faible que le taux affiché; compte tenu des causes de sous-estimation relevées précédemment, le chiffre de l'ordre de 30 % qui a été calculé devrait cependant être supérieur dans la réalité (sans qu'il soit possible de donner une évaluation précise);

— soit le taux de compensation « réel » est proche des niveaux attendus, les établissements ne réduisant pas la durée du travail accordent alors des relèvements plus importants de salaire pour « compenser » la stabilité des horaires.

Ainsi, les salariés ayant bénéficié de la réduction d'horaire et de la compensation salariale n'obtiennent pas, en fait, d'avantages supplémentaires par rapport à ceux qui travaillent dans des établissements où l'horaire n'a pas bougé. Les entreprises distribuent alors des avantages supplémentaires à tous les salariés, soit sous forme de temps libre, soit sous forme monétaire.

(11) A fortiori supérieur à 48 heures (47 heures depuis l'ordonnance) puisque le taux de bonification est de 50 %.

(12) Signalons aussi que l'enquête elle-même peut être à l'origine de décalages. Certains établissements n'ont, semble-t-il, pas eu assez de temps pour répercuter sur les bordereaux d'enquête les modifications de durée sur les taux de salaire horaire, ces notions salariales étant peu utilisées par eux.

Le processus de réduction de la durée du travail intervenu en début d'année s'inscrit dans un cadre bien particulier puisqu'il s'agit d'une réduction de la durée légale d'une heure, réduction précédée et suivie de négociations et d'accords entre les partenaires sociaux, que ce soit au niveau interprofessionnel ou à celui des branches. Dans ce cadre, et si l'on se réfère aux logiques détaillées dans l'un des précédents articles de ce même numéro (13), il semblait a priori difficile de se situer dans une logique de partage du travail qui nécessite une réduction forte et rapide de la durée du travail.

Pour ce qui est des trois autres logiques, l'analyse du processus permet d'affirmer que peu d'entreprises se sont engagées dans une logique de réorganisation puisque l'organisation du travail a été peu modifiée. Restent les deux autres, vers lesquelles semblent s'être tournées massivement les entreprises : la logique de productivité et la logique de répercussion, le choix entre les deux dépendant surtout de l'existence de gains de productivité, possibles

sans grand bouleversement. L'adoption de ces logiques de réduction, principalement celle de répercussion, n'est cependant pas sans influence sur les coûts de production. En particulier, si la seconde hypothèse retenue dans l'analyse du lien salaire/durée du travail retrace bien la réalité, la compensation apparaît proche de 100 % pour les entreprises ayant réduit, tandis que les autres accordent des avantages sous forme de salaire supplémentaire : l'effet inflationniste du processus de réduction par la durée légale ne semble donc pas à mésestimer.

Le cap des 40 heures étant maintenant franchi, la poursuite de la réduction du temps de travail ne devrait plus s'opérer prioritairement par abaissement progressif de la durée légale.

(13) Réduction de la durée du travail et comportement des entreprises par Yves Barou, Jacques Rigaudiat et Alain Doyelle.