

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN DISPOSITIF À L'AUTRE

Une comparaison des conventions Robien et Aubry

•••••

• Avec le passage de la loi Robien à la loi Aubry, la réduction du temps de travail (RTT) aidée par l'État a changé d'échelle, le nombre d'entreprises et de salariés impliqués ayant décuplé. Son champ s'est étendu : des services et de l'industrie, les conventions se sont diffusées aux secteurs de la construction et de l'éducation, santé, action sociale. Ses modalités également ont évolué. Les réductions importantes du temps de travail se sont faites moins nombreuses, les jours de congé supplémentaires ont été plus utilisés. Les rémunérations ont été plus souvent maintenues, mais les réorganisations du travail un peu moins fréquentes, notamment pour s'adapter aux fluctuations de l'activité. Et le délégué syndical a cédé du terrain au profit du salarié mandaté et de l'application directe d'un accord de branche.

• Malgré tout, les logiques de mise en œuvre de la réduction du temps de travail restent largement communes aux deux dispositifs. L'annualisation et la politique salariale sont les deux facteurs qui, tout en influant directement sur le coût de la RTT, révèlent les oppositions les plus fortes entre les entreprises qui s'y sont engagées entre 1996 et 1999.

•••••

Une petite entreprise des services qui s'adapte aux fluctuations de l'activité en maintenant les salaires, mais en modérant leur évolution : tel pourrait être le portrait « type » de l'entreprise qui réduit le temps de travail de ses salariés avec embauches entre 1996 et 1999 (1).

Pendant ces trois années, le débat sur la réduction du temps de travail a beaucoup évolué. Celle-ci est ainsi passée du statut de mesure secondaire, voire mineure, à celui de pilier essentiel de l'action gouvernementale pour l'emploi, avec l'annonce de la baisse de la durée légale du travail de 39 à 35 heures lors de la conférence sur l'emploi, les salaires et le temps de travail d'octobre 1997, puis l'adoption de la loi du 13 juin 1998 (dite première loi Aubry). L'aide financière à la réduction collective du temps de travail a également évolué, les caractéristiques de ce dis-

(1) - Entreprises industrielles et grandes unités sont certes sur-représentées parmi les signataires de conventions de réduction du temps de travail, au regard de leur poids dans l'ensemble de l'économie. Néanmoins, le cas le plus fréquent est celui d'une entreprise du tertiaire employant moins de 50 salariés.

positif, instauré par la loi Robien, ayant été substantiellement modifiées en 1998 (encadré 1).

Les entreprises qui ont réduit leur temps de travail et se sont engagées à créer des emplois avec le dispositif Robien ont-elles les mêmes caractéristiques que celles qui ont bénéficié du dispositif Aubry et qui leur ont succédé à partir de juin 1998 ? L'ont-elles fait dans les mêmes conditions ? Les éléments de réponse qui suivent proviennent de la description de 13 200 conventions offensives de réduction du temps de travail, 2 200 signées dans le cadre du dispositif Robien et 11 000 dans le cadre du dispositif Aubry 1 (2).

De la loi Robien à la loi Aubry : un changement d'échelle

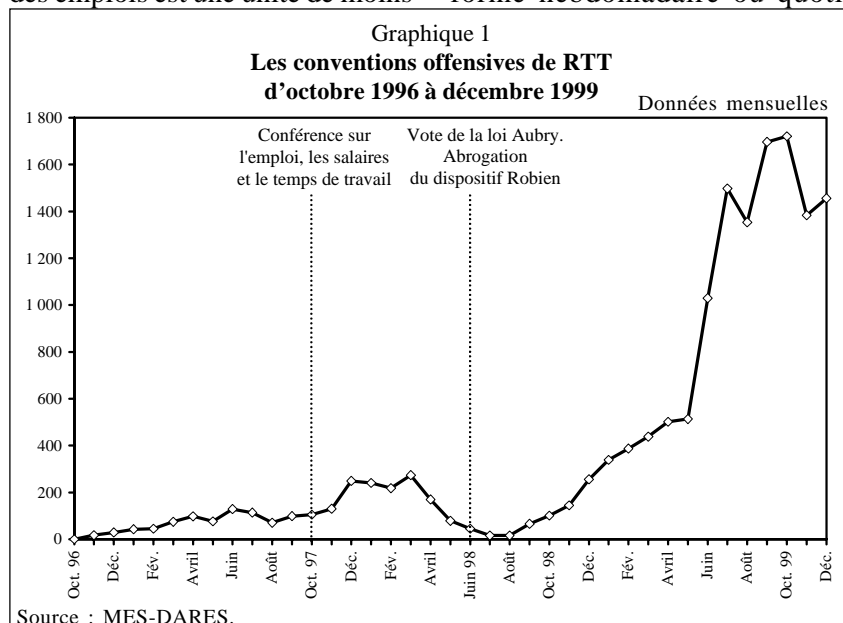
La première loi Aubry a provoqué un changement d'échelle : de 2 300 conventions offensives signées en deux ans (de juin 1996 à juin 1998), concernant 175 000 salariés et prévoyant 20 000 embauches dans le cadre de la loi Robien, on est passé, pour une période de six mois plus courte (juin 1998 - décembre 1999), à 13 000 conventions, pour 794 000 salariés concernés et 63 600 embauches prévues. Entre juin 1996 et octobre 1997, leur nombre se maintient entre 100 et 200 par mois. Avec l'annonce de la réduction de la durée légale du temps de travail de 39 à 35 heures lors de la conférence d'octobre 1997, une première accélération se produit. Mais le nombre de bénéficiaires augmente surtout après le vote de la loi du 13 juin 1998, pour se placer, à partir de juin 1999, à un niveau dix fois supérieur à celui observé deux ans auparavant (graphique 1).

(2) - Les entreprises réduisant leur temps de travail sans aide de l'État et celles qui le font en évitant des licenciements économiques (conventions défensives) ne sont pas étudiées ici (encadré 2).

Des signataires et des modalités de réduction différents

Entre 1996 et 1999, l'entreprise « type » qui réduit le temps de travail avec l'aide de l'État pour créer des emplois est une unité de moins

de 50 salariés, du secteur des services aux entreprises. La réduction du temps de travail s'y applique en général à l'ensemble des salariés. Son ampleur est de 10 %, avec des embauches du même ordre de grandeur. Elle se réalise plutôt sous forme hebdomadaire ou quoti-



Encadré 1

LES LOIS ROBIEN ET AUBRY

La loi n° 96-502 du 11 juin 1996, dite loi Robien, et la loi n°98-461 du 13 juin 1998, dite loi Aubry, qui a abrogé la précédente, ont institué toutes les deux un système d'aide aux entreprises qui réalisent une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi. Dans les deux cas, l'aide est accordée en cas de convention entre l'État et l'entreprise ou l'établissement, qui doit obligatoirement être précédée d'un accord entre les partenaires sociaux, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche. Chacun des deux dispositifs comprend deux volets : le volet offensif, destiné à créer des emplois, et le volet défensif, qui vise à éviter des licenciements économiques. Seul le volet offensif est étudié ici.

Durant la période d'application du dispositif Robien, l'entreprise qui réduisait d'au moins 10 % la durée de travail de tout ou partie de ses salariés bénéficiait d'un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale de 40 % la première année et de 30 % les six années suivantes. Si cette réduction atteignait ou dépassait 15 %, l'allègement était majoré. Cet allègement était subordonné à l'augmentation des effectifs de l'entreprise, de 10 % en cas d'une réduction du temps de travail de 10 %, de 15 % en cas d'une réduction de 15 % ou plus. Le nouveau niveau d'emploi devait être maintenu pendant au moins deux ans.

La loi n°98-461 du 13 juin 1998, dite loi Aubry, fixe la durée légale à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui anticipent le passage à la nouvelle durée légale. L'entreprise qui réduit d'au moins 10 % la durée de travail de tout ou partie de ses salariés pour la ramener à 35 heures (ou moins) bénéficie pendant cinq ans d'un allègement des cotisations sociales correspondantes, qui était initialement de 9 000 francs par salarié la première année, puis diminuait de 1 000 francs par an. 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'œuvre. L'allègement des cotisations sociales est subordonné à une augmentation des effectifs de l'entreprise, de 6 % en cas d'une réduction du temps de travail de 10 %, de 9 % en cas d'une réduction de 15 % ou plus. Le nouveau niveau d'emploi doit également être maintenu pendant au moins deux ans.

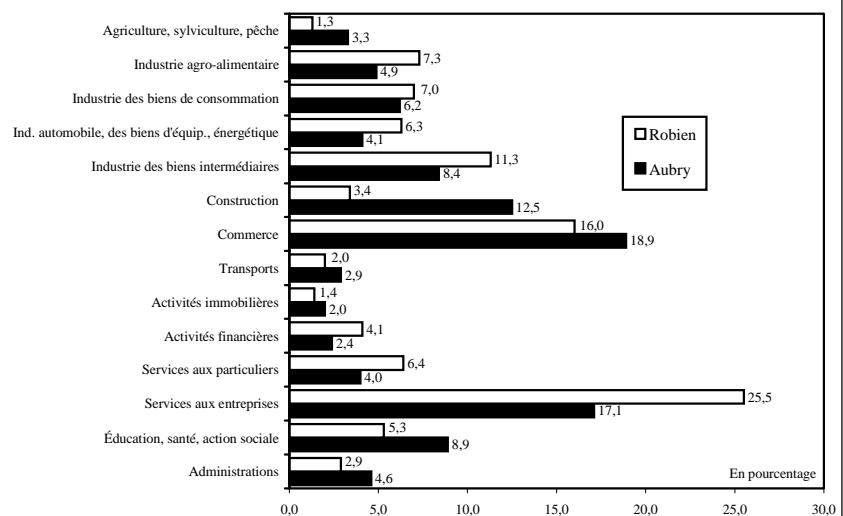
dienne, avec une réorganisation du travail qui vise l'adaptation aux fluctuations de l'activité. Les salaires mensuels sont intégralement maintenus pour tous les salariés, au moyen d'une hausse du salaire horaire. Vient ensuite une modération salariale, plutôt sous la forme d'un gel des salaires. L'accord préalable est signé à l'échelon de l'entreprise par un salarié mandaté, le plus souvent par la CFDT.

Toutefois, selon qu'elles relèvent des lois Robien ou Aubry, les entreprises signataires d'une convention se distinguent sur de nombreux points. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » (encadré 3) montre, en effet, que les signataires des deux dispositifs sont fondamentalement différents, en ce qui concerne tant leurs caractéristiques propres que les modalités qu'ils ont choisies pour mettre en œuvre la RTT.

Des services aux entreprises à la construction

Les signataires de conventions Robien sont d'abord présents dans les secteurs des services aux entreprises (26 %), du commerce (16 %) et de l'industrie. Ceux des conventions Aubry sont nettement plus présents dans la construction. Ainsi, à taille et région données, un signataire du secteur de la construction a trois fois plus de chance d'avoir conclu une convention Aubry que Robien. La signature, dès septembre 1998, d'un accord de branche par la CAPEB, permettant l'accès direct des petites entreprises à la RTT, a sans doute été un facteur déterminant de sa diffusion à ce secteur. Dans une moindre mesure, les conventions Aubry sont également signées plus souvent dans le secteur de l'éducation, santé, action sociale. En revanche, elles sont moins présentes dans l'industrie, les services aux entreprises ou aux particuliers et les activités financières (graphique 2).

Graphique 2
Répartition des conventions offensives Robien et Aubry par secteur d'activité



Source : MES-DARES.

Les trois quarts des conventions de RTT (76 %) sont signées par des unités (établissement, entreprise ou groupe d'entreprises) de moins de 50 salariés, et la moitié par des unités de vingt salariés ou moins. Les deux dispositifs ne se différencient pas sur ce point. Les conventions Aubry sont, certes, un peu plus nombreuses à être signées par des

unités comprises entre 20 et 50 salariés (28 % contre 21 %), les conventions Robien dans les unités de taille supérieure (29 % contre 23 %). L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre toutefois que ces différences ne sont pas significatives et qu'elles sont plutôt attribuables aux différences sectorielles entre les deux dispositifs.

Encadré 2

LE SUIVI DES CONVENTIONS

Lors de la signature de la convention entre les services du ministère de l'emploi et de la solidarité et l'entreprise, celle-ci devait remplir une fiche statistique, contenant un certain nombre d'informations sur le signataire ainsi que sur les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Les informations sont recueillies à la signature de la convention, et ne retracent donc que *des intentions ou des prévisions*. Les actions réellement engagées, notamment l'effet emploi par rapport aux engagements initiaux, ne peuvent être observées que postérieurement à la mise en place de la RTT, au moyen d'un suivi spécifique (appariements avec d'autres sources, etc). Les informations de ces fiches, différentes dans les deux dispositifs (Robien et Aubry), ont été sélectionnées et recodifiées afin de pouvoir les comparer sans biais.

Des études précédentes ont montré les différences importantes entre conventions offensives et défensives, tant du point de vue des caractéristiques des signataires que de leurs logiques d'entrée dans le dispositif. Afin d'éviter que ces différences ne se retrouvent systématiquement dans l'analyse et masquent les autres effets éventuels, on a sélectionné uniquement les conventions signées dans le cadre du développement de l'emploi (avec embauches), de loin les plus nombreuses. L'étude porte au total sur 2 243 conventions Robien, signées d'octobre 1996 à juin 1998, et 11 008 conventions Aubry, signées de juin 1998 à décembre 1999. Elle est quasiment exhaustive pour le dispositif Robien. Le dispositif Aubry n'étant pas clos, tous les accords signés en 1999 n'ayant pas encore été conventionnés, elle ne couvre en revanche que les conventions signées au cours des dix-huit premiers mois de son application.

Les entreprises réduisant leur temps de travail sans bénéficier d'une convention avec l'État ne sont pas dans le champ de l'étude. Sur la période 1996-1999, un millier d'accords d'entreprises ne s'inscrivaient pas dans ce cadre, dont neuf signés dans des entreprises non éligibles à cette aide et 1 020 qui ne remplissaient pas les conditions requises ou ne demandaient pas le bénéfice de l'aide. Elles concernent au total 1,3 millions de salariés pour 43 000 engagements de création ou maintien d'emplois.

Géographiquement, les signataires de convention Robien sont concentrés dans quelques régions : l'Ile-de-France (14 %), Rhône-Alpes (12 %) ou encore la Bretagne (11 %). Les bénéficiaires du dispositif Aubry se distinguent par une concentration moindre, notamment en Ile-de-France (7 %) ; leur diffusion est plus homogène sur l'ensemble du territoire.

Les jours de congé plus fréquents dans le dispositif Aubry

Pour les deux dispositifs, les conventions appliquent la RTT dans une proportion identique à l'ensemble des salariés de l'unité signataire (81 %). De même, la réduction du temps de travail est le plus souvent de 10 % ; 84 % des conventions Robien et 94 % des conventions Aubry sont dans ce cas. Les signataires de ces dernières s'engagent, en revanche, moins souvent dans une réduction importante du temps de travail (15 % ou plus) : seuls 5 % d'entre eux le font, contre 16 % pour les conventions Robien.

Dans le cadre de la première loi Aubry, la RTT se réalise plus souvent par l'octroi de jours de repos

supplémentaires : dans six cas sur dix, contre moins de quatre dans le dispositif précédent (graphique 3). « Toutes choses égales par ailleurs », une convention prévoyant des jours de repos a ainsi 3,4 fois plus de chance d'avoir été signée dans le cadre de la loi Aubry que dans celui de la loi Robien. La réduction du temps de travail s'y réalise en outre plus souvent par la combinaison de différentes modalités, chacune étant plus citée dans le premier cas que dans le second.

Des engagements d'embauche plus limités

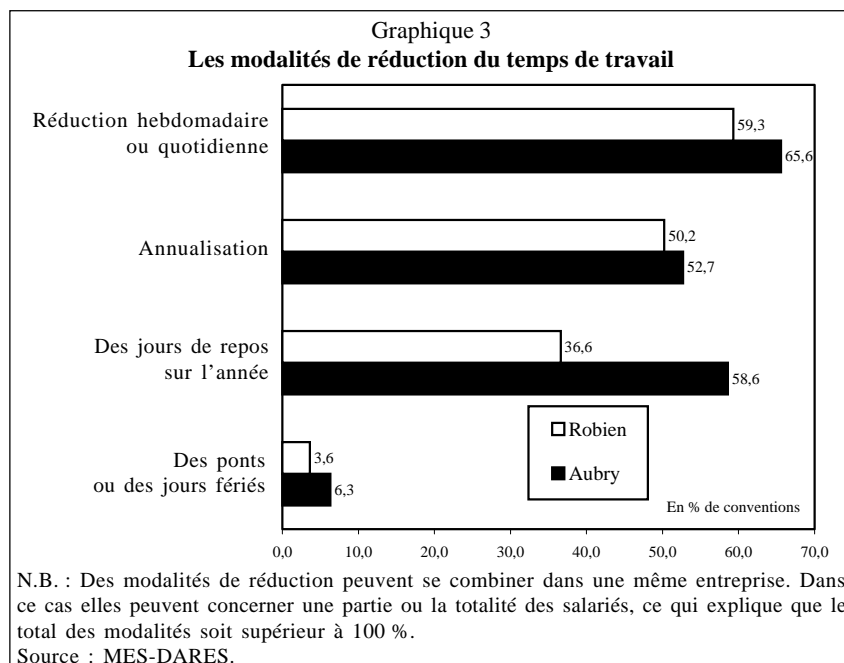
Les engagements auxquels le signataire doit se conformer en termes d'embauche ne sont pas du même niveau dans les deux dispositifs : ils sont plus élevés pour la loi Robien (encadré 1). De fait, dans les conventions Aubry, les engagements sont le plus souvent inférieurs à 11,5 % de l'effectif concerné par la RTT, alors que ce n'est le cas que d'une minorité des conventions Robien (46 %). Cependant, une convention sur cinq prend des engagements d'embauche élevés (plus de 20 %), et cette proportion est identique dans les deux dispositifs (graphique 4).

La politique salariale : de la compensation partielle à la modération

Plus que leurs prédécesseurs, les signataires d'une convention Aubry ont tendance à maintenir les rémunérations de tous leurs salariés : la compensation intégrale passe de trois cas sur quatre à plus de neuf sur dix entre les deux dispositifs. De fait, la compensation partielle (les 35 heures payées 37 ou 38, par exemple) ou nulle (les 35 heures payées 35), qui concernait une convention sur cinq pour la loi Robien, n'en concerne qu'une part beaucoup plus réduite pour la première loi Aubry (tableau 1). Ainsi, une entreprise qui prévoit une compensation partielle ou nulle a, « toutes choses égales par ailleurs », six fois plus de chances d'avoir signé une convention Robien qu'une entreprise qui a prévu une compensation intégrale pour tous les salariés (encadré 3).

Si les signataires des conventions Robien sont plus nombreux à ne compenser que partiellement les rémunérations, ils le sont par contre un peu moins à prévoir un gel ou une modération ultérieure : 50 % contre 55 % dans le cadre de la loi Aubry. Lorsque la modération est prévue, elle prend quatre fois sur cinq la forme d'un gel (blocage), quel que soit le type de convention (tableau 1).

Lorsque les rémunérations sont compensées, c'est le plus souvent par une hausse du salaire horaire, mais cette modalité est plus usitée dans le dispositif Robien (68 %) que dans le dispositif Aubry (60 %). Inversement, la création d'une prime spécifique, ou la hausse de prime(s) existante(s), est plus fréquente dans le cas Aubry : elle y est citée dans un cas sur trois, contre seulement un sur quatre dans le cas Robien. La prise en compte de l'intéressement dans l'accompagnement de la RTT ne diffère pas significativement dans les deux dispositifs (5 à 6 % des signataires).



Moins de réorganisation et, en particulier, d'adaptation aux fluctuations de l'activité

Si la grande majorité des entreprises signataires revoient l'organisation du travail en même temps qu'ils réduisent sa durée collective, cette proportion baisse quelque peu entre les dispositifs Robien et Aubry, passant de 84 % à 80 %. Cette différence est significative « toutes choses égales par ailleurs », et notamment si l'on tient compte de la taille et du secteur d'activité. C'est surtout l'adaptation aux fluctuations de l'activité qui est moins citée, passant de 71 % dans les conventions Robien à 59 % dans les Aubry. En revanche, les deux autres modalités principales de réorganisation, l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements et l'augmentation de l'amplitude d'ouverture, ne laissent pas apparaître de différences significatives (graphique 5).

Du délégué syndical au salarié mandaté

La majorité des accords (57 %) précédant une convention Robien sont signés par des délégués syndicaux. Ils ne sont plus qu'un quart dans le cas du conventionnement Aubry : le mandatement (50 %), ainsi que l'application directe d'un accord de branche (24 %) sont désormais les premiers moyens utilisés par les entreprises pour réduire la durée du travail avec l'aide de l'État.

Quand les accords sont signés par des délégués syndicaux, la CFDT est, dans les deux cas, de loin le premier syndicat signataire. La différence la plus nette tient à la pratique de la CGT, qui signe un accord Aubry sur trois alors qu'elle en signait moins d'un sur quatre dans le dispositif Robien. Pour les accords signés avec un salarié mandaté, la CFDT est également le syndicat le plus présent, moins

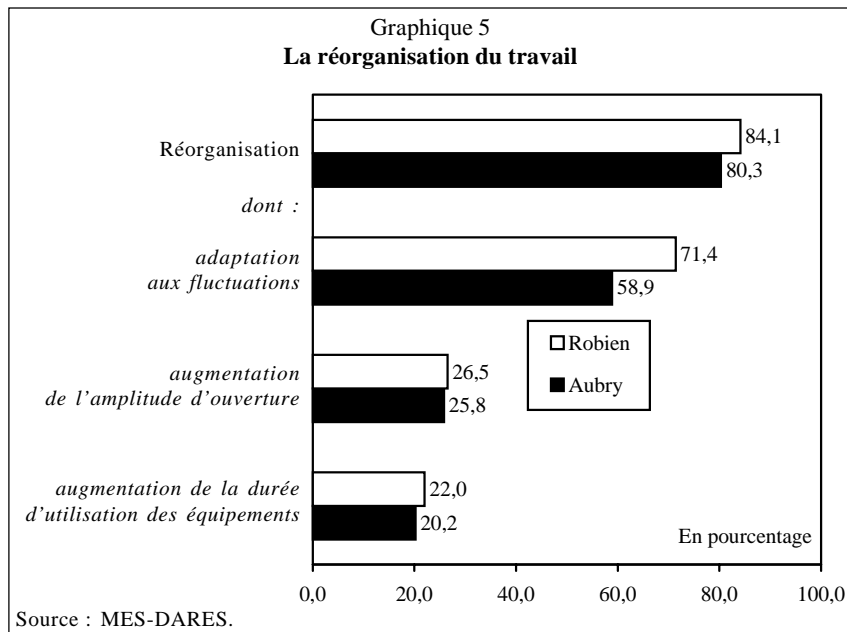
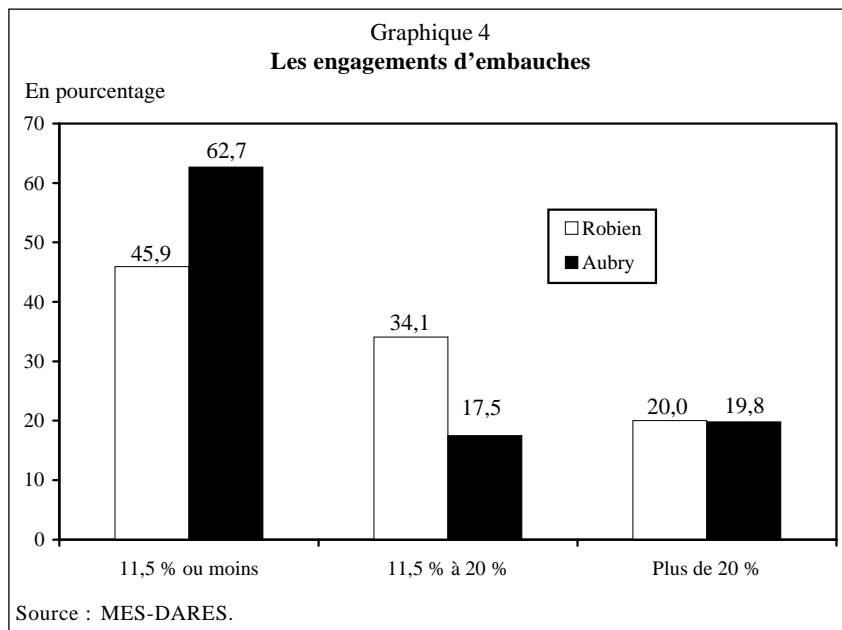


Tableau 1
Les choix de politique salariale

En % de conventions

	Loi Robien	Loi Aubry	Ensemble
Compensation immédiate			
Intégrale pour tous	75,4	93,4	90,4
Intégrale pour certains	4,6	2,2	2,6
Partielle pour tous	14,5	4,1	5,8
Nulle	5,5	0,3	1,2
Évolution prévue des salaires			
Gel (blocage)	29,9	42,5	40,3
Augmentation moindre	10,2	11,5	11,3
Gel et augmentation moindre*	10,4	1,4	2,9
Rien de prévu	49,5	44,7	45,5

N.B. : Un gel et une augmentation moindre des salaires peuvent être prévus simultanément dans une même entreprise, pour des salariés différents ou pour les mêmes (gel pendant un an puis modération pendant six mois, par exemple).

Source : MES-DARES.

rant les salaires, et des entreprises des services ou de la construction de petite taille, ayant signé avec un salarié mandaté, sans prévoir dans le cadre de la convention d'annualisation, voire tout autre réorganisation, ni de modération salariale ultérieure.

Une méthode statistique de classification permet de regrouper les conventions en groupes « homogènes » (encadré 3). Trois catégories illustrent l'opposition précédente. La première, dont les représentants mettent en place une RTT qui pourrait être qualifiée d'« annualisation avec gel des salaires » est la plus importante, avec 30 % des entreprises signataires. Celles-ci prévoient toutes un gel des salaires, avec au préalable une compensation intégrale des rémunérations pour tous les salariés concernés. Elles accompagnent systématiquement la RTT d'une réorganisation, où domine l'adaptation aux fluctuations de l'activité (63 % des cas), mais où les autres changements d'organisation sont fortement présents. Ce sont plutôt des entreprises de plus de vingt salariés, des secteurs agricoles et alimentaires, ou du commerce. Elles ont signé un peu plus souvent une convention Aubry que Robien (graphique 7).

Un deuxième groupe, qui « annualise et modère les rémunérations » est représentatif du même comportement, mais avec une politique salariale moins sévère. Il regroupe 12 % des conventions, qui prévoient toutes une modération salariale sous la forme d'une augmentation moins forte que prévue des salaires, après une compensation intégrale pour tous les salariés. L'adaptation aux fluctuations de l'activité est également une caractéristique forte, citée dans plus de six cas sur dix. Il s'agit en outre plutôt d'entreprises qui privilégient la réduction du temps de travail sous forme de jours de congé. Elles dépassent 50 salariés, ont des délégués syndicaux, et prennent des

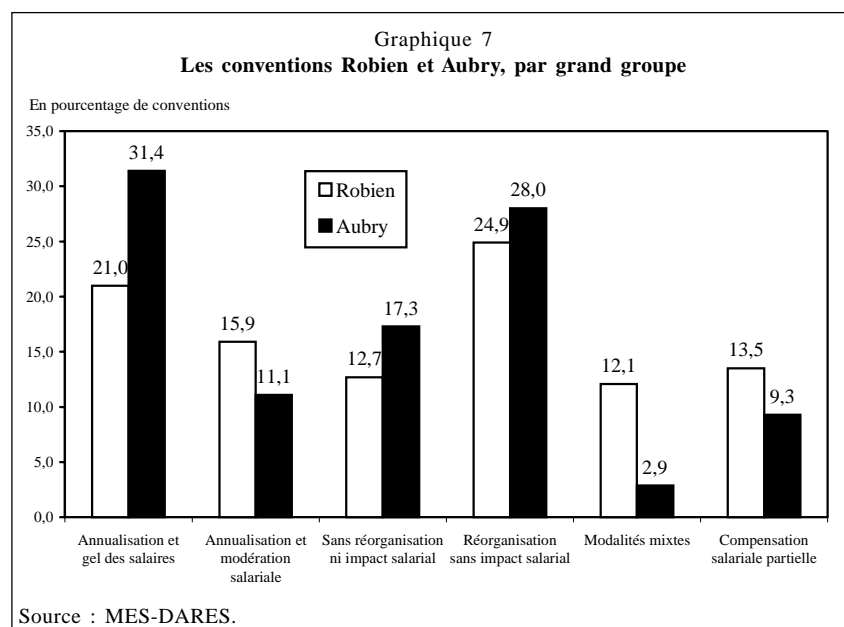
engagements d'embauches plus faibles (inférieurs à 11,5 %). Le caractère industriel est plus marqué que pour le groupe précédent. Mais elles sont également plus nombreuses dans les transports. Les signataires de conventions Robien y sont plus présents.

Ces deux groupes s'opposent nettement à celui des entreprises « sans réorganisation ni modération salariale » (graphique 8). Aucune des entreprises de cette troisième catégorie ne prévoit en effet de réorganisation du travail lors de la RTT. La quasi totalité maintient les rémunérations de tous les salariés et les deux tiers ne prévoient ni gel ni modération ultérieurs. Ce groupe rassemble 16 % des signataires. Ce sont des petites entreprises (52 % ont moins de 10 salariés), plus souvent du secteur de la construction ou des services aux entreprises. Elles réduisent le temps de travail d'abord sous une forme hebdomadaire ou quotidienne et ont appliqué directement un accord de branche ou fait appel à un salarié mandaté.

Annualisation et motivation salariale ne vont cependant pas toujours de pair : certaines entreprises annualisent sans prévoir l'évolution ultérieure des salaires, tandis que d'autres n'annualisent pas (mais

prévoient plutôt une réduction hebdomadaire ou quotidienne) tout en modérant les salaires. Cette opposition recouvre essentiellement la différence entre les signataires Robien et Aubry. Elle est indépendante des facteurs précédents, tels que la taille, le mandat du salarié signataire ou le secteur. Exception notable, l'appartenance au secteur de la construction est ici un facteur discriminant (cf. graphique 6).

Un quatrième groupe renforce cet effet. Il prévoit une RTT avec « réorganisation, sans impact salarial », et regroupe 27 % des conventions. La compensation y est intégrale pour tous les salariés, sans modération ni gel ultérieurs. La réorganisation est toujours à l'ordre du jour, sous la forme d'adaptation aux fluctuations de l'activité, mais également d'autres modalités plus rares : développement de certaines fonctions, redéploiement des qualifications, etc. Ce sont plutôt de petites entreprises (46 % ont moins de 10 salariés), notamment du secteur de la construction, et qui utilisent l'accès direct par accord de branche. Elles prévoient moins que les autres la réduction sous forme hebdomadaire, quotidienne ou de jours de repos, privilégiant l'annualisation seule.



Économies en capital et jours de congé

D'autres oppositions, moins fortes, apparaissent ensuite. Ainsi, les modalités de compensation salariale s'opposent entre elles : hausse du salaire horaire d'une part, création ou hausse de prime(s) d'autre part.

La logique d'augmentation de la productivité du capital apparaît : les réorganisations destinées à augmenter la durée d'utilisation des équipements ou l'amplitude d'ouverture s'opposent aux autres caractéristiques. Cette opposition recouvre également celle qui sépare les conventions qui prévoient une RTT sous forme hebdomadaire ou quotidienne, modalité associée aux réorganisations précitées, et celles qui ne la prévoient pas.

Enfin, la RTT sous la forme de jours de congé supplémentaires constitue un dernier facteur important de différenciation, opposant les très petites entreprises, qui recourent moins souvent à cette forme de réduction du temps de travail, aux autres. Les signataires de conventions Robien, s'opposent sur ce point à ceux des conventions Aubry, ce qui confirme la diffusion progressive de la réduction du temps de travail sous forme de jours de congé, l'opposition étant également significative entre conventions signées en 1997 (peu de jours de congé) et en 1999 (qui en prévoient plus souvent).

Les deux derniers groupes ne recoupent pas aussi nettement ces oppositions. Les entreprises qui prévoient une réduction du temps de travail selon des « modalités mixtes » ne regroupent qu'une petite partie de l'ensemble des conventions (5 %). Elles modulent l'amplitude de la RTT : 10 % pour une partie des salariés et 15 % pour une autre. De ce fait, la politique salariale est également différenciée. Plus que les autres, elles prévoient ainsi une compensation intégrale

pour certains salariés et partielle pour d'autres. Ce sont plutôt des entreprises de grande taille, dont l'accord a été signé par un délégué syndical, et qui forment une classe plutôt caractéristique de la logique d'augmentation de la productivité du capital, ainsi que du dispositif Robien.

Le dernier groupe rassemble 10 % des conventions. Il se distingue surtout par une « compensation salariale partielle », pour tous les salariés concernés par la réduction du temps de travail, mais plutôt sans modération ni gel ultérieur. Les modalités de compensation sont originales : elles prennent rarement la forme classique de la hausse du salaire horaire ou de la prime, mais plus souvent celle de l'intéressement. Ce sont plutôt des entreprises des secteurs de l'éducation, santé, action sociale ou des biens de consommation.

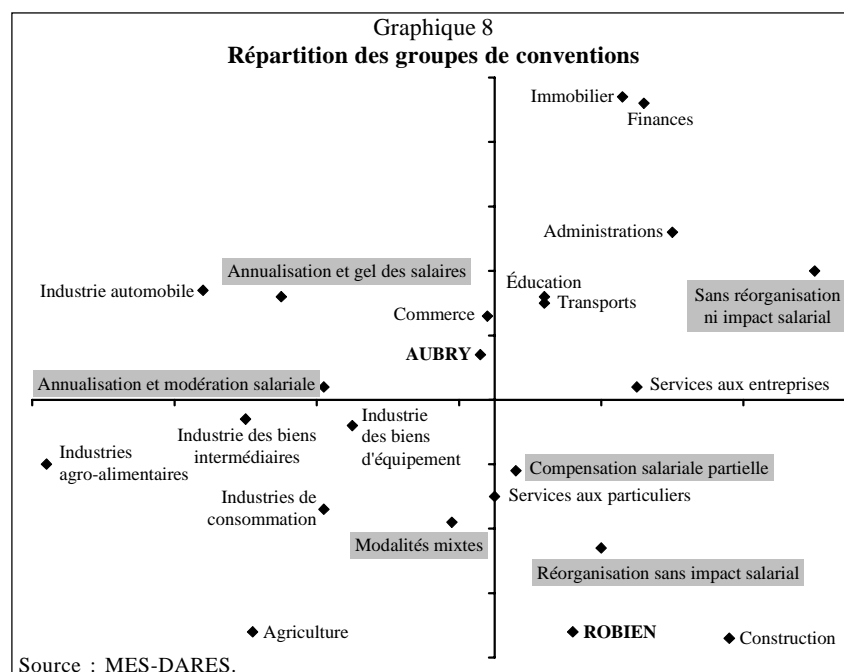
Au total, si les signataires des conventions Robien puis Aubry se différencient nettement par la plupart de leurs caractéristiques et par les modalités qu'ils retiennent pour mettre en oeuvre la réduction du temps de travail, ces différences ne sont pas assez fortes pour constituer des groupes d'entreprises statistiquement distincts. Les deux

moyens essentiels dont disposent les entreprises pour accompagner la réduction du temps de travail – transformations de l'organisation et politique salariale – révèlent les oppositions les plus fortes. Le recul au cours du temps de la compensation partielle des rémunérations, ou de réductions fortement différenciées selon les salariés d'une même entreprise, comme, dans l'autre sens, le développement de la réduction du temps de travail par jours de congé supplémentaires, ont néanmoins constitué des facteurs importants de différenciation. Le nouveau dispositif instauré par la loi du 19 janvier 2000 modifiera sans doute à son tour le comportement des entreprises nouvellement engagées dans la réduction du temps de travail.

Lionel DOISNEAU
(DARES),

Séverine ARNAULT,
Céline BARTOUILH de TAILLAC,
Thomas ROEDERER,
Salvatore SERRAVALLE
(ENSAI) (*).

(*) - Cette étude a été menée, dans le cadre de leur scolarité à l'École Nationale de la Statistique et de l'Analyse de l'Information (ENSAI), sous la direction de Lionel Doisneau.



QUELQUES TECHNIQUES D'ANALYSE STATISTIQUE

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »

L'analyse selon un modèle « logit » permet de déterminer quelles variables augmentent (ou diminuent) la probabilité « toutes choses égales par ailleurs » d'avoir signé une convention Aubry plutôt qu'une convention Robien, et de quantifier cette probabilité même si, dans les faits, les unités signataires n'ont pas eu réellement le « choix » entre les deux dispositifs, puisqu'ils se sont succédés. L'écart s'interprète pour chaque variable par rapport à la modalité de référence (qui est généralement la classe modale). Trois analyses ont été réalisées. Une sur les variables descriptives du signataire : nature (entreprise ou établissement), taille, secteur, région. Une autre sur les modalités de mise en œuvre de la RTT : ampleur et modalités, impact sur les rémunérations, réorganisations du travail, taux d'embauche, etc. Et la dernière sur l'ensemble des variables (tableau). Le seuil de significativité a été fixé à 95 %, en excluant les modalités non significatives.

L'analyse des correspondances multiples

Cette analyse permet de synthétiser un grand nombre d'informations qualitatives, en l'occurrence les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Elle peut se décrire comme la recherche d'une variable à (*n*) dimensions aussi liée que possible avec les variables introduites dans le modèle, ici les modalités de mise en œuvre de la RTT. Dans l'étude, les cinq premières dimensions, ou axes, ont été retenues. Elles expliquent 37 % de l'inertie totale. Les variables descriptives du signataire (taille, activité principale, région, nature) ainsi que le dispositif (Robien ou Aubry) ont été classés en variables supplémentaires et projetés sur les différents axes.

La classification mixte

La classification est une méthode de regroupement des conventions en un nombre restreint de classes homogènes. Les variables utilisées ici sont les coordonnées des conventions sur les dix premiers axes de l'analyse des correspondances multiples. En raison du nombre élevé de conventions (13 000), la classification dite « mixte » a été utilisée : à partir d'un nombre de classes fixé *a priori*, les barycentres de chaque classe sont calculés. Les conventions les plus proches de ces barycentres sont fédérées. Après obtention de ces classes, l'opération est répétée un certain nombre de fois afin d'obtenir les classes les plus stables et homogènes possibles.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »

Variable	Modalité	Aubry plutôt que Robien	Odds ratio
<i>Constante</i>		+++	
Nature	Entreprise	Réf.	
	Établissement	+++	2,374
Taille	(variable continue)	n.s.	
Activité	Agriculture	+++	2,139
	Ind. agro-alimentaires	---	0,606
	Ind. biens de consommation	n.s.	
	Ind. biens intermédiaires	n.s.	
	Ind. auto., biens d'équipements, énergie	--	0,760
	Construction	+++	3,778
	Commerce	Réf.	
	Transports	+++	1,731
	Activités immobilières	n.s.	
	Activités financières	---	0,672
	Services aux particuliers	---	0,651
Services aux entreprises	---	0,591	
Éducation, santé, action sociale	+++	1,768	
Administrations	+++	1,815	
Ampleur de la RTT	10 %	Réf.	
	10 et 15 %	---	0,147
	15 % ou plus	n.s.	
Périmètre de la RTT	Ensemble de l'unité	Réf.	
	Une partie	+++	1,229
Annualisation	Oui	Réf.	
	Non	---	0,681
Jours de repos	Oui	Réf.	
	Non	---	0,295
Hebdomadaire, quotidienne	Oui	Réf.	
	Non	---	0,515
Ponts, jours fériés	Oui	n.s.	
	Non	Réf.	
Réorganisation du travail	Oui	Réf.	
	Non	+++	1,261
Compensation de la rémunération	Intégrale pour tous	Réf.	
	Intégrale pour certains	---	0,491
	Partielle, non compensée	---	0,170
Hausse du salaire	Oui	Réf.	
	Non	---	0,741
Hausse de prime	Oui	+++	2,156
	Non	Réf.	
Autre compensation	Oui	+++	3,649
	Non	Réf.	
Évolution des salaires	Rien de prévu	Réf.	
	Gel	+++	1,380
	Modération	+++	1,222
	Gel et modération	---	0,122
Engagement emploi	Moins de 11,5 %	Réf.	
	11,5 % à 20 %	---	0,302
	Plus de 20 %	---	0,580

Lecture : +++ et --- indiquent que la probabilité est significative à 99 % de confiance, ++ et -- qu'elle est significative à 95 %. L'écart s'interprète pour chaque variable par rapport à la modalité de référence, notée « référence ». Par exemple, « toutes choses égales par ailleurs », le fait pour une unité signataire d'être un établissement plutôt qu'une entreprise augmente la probabilité d'avoir signé une convention Aubry plutôt qu'une convention Robien. Il a 2,374 fois plus de chances d'avoir signé une convention Aubry.

Source : MES-DARES.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.