LE BILAN DES CONTRATS DE SOLIDARITÉ « RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL » CONCLUS EN 1982

par

Philippe BARBEZIEUX*

En ramenant de 40 à 39 heures la durée hebdomadaire légale du travail, l'ordonnance du 16 janvier 1982 a initié un mouvement de réduction des horaires qui devait se poursuivre au niveau des entreprises dans le cadre des contrats de solidarité.

En effet, les ordonnances des 16 et 30 janvier 1982 prévoient une aide de l'État en faveur des entreprises ou des collectivités locales qui programment une baisse d'au moins deux heures de la durée du travail. Cette durée doit être inférieure ou égale à 37 heures au 1er janvier 1983 ou à 36 heures au 1er septembre 1983. L'aide est accordée pour chaque emploi supplémentaire résultant de la réduction de la durée du travail. Elle prend la forme d'une exonération des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur. Surtout elle tient compte de l'importance de la baisse effectuée :

— si la baisse est comprise entre deux et trois heures, chaque embauche ouvre droit à une exonération des cotisations de sécurité sociale de 75 % pendant un an, puis de 50 % pendant un an;

— si la baisse est supérieure ou égale à trois heures, chaque embauche ouvre droit à une exonération de 100 % la première année, puis de 75 % la seconde.

Le décret du 16 décembre 1982 instituant une aide à la réduction de la durée du travail en vue de l'amélioration de l'emploi a modifié le dispositif mis en place au début de l'année pour qu'il puisse être applicable aux entreprises s'engageant à maintenir l'emploi.

Après un an de mise en œuvre, il est possible d'effectuer un premier bilan de l'application des ordonnances de janvier 1982.

Au 31 décembre 1982, 736 contrats de solidarité « réduction de la durée du travail » avaient été conclus dont 389 signés par des collectivités locales et 347 par des entreprises. Au total, 214 027 salariés sont concernés par la réduction des horaires de travail dont 121 107 dans les collectivités locales et 92 920 dans les entreprises. Enfin, dans le cadre de ces contrats, 14 524 embauches sont prévues, 8 481 dans les collectivités locales et 6 043 dans les entreprises. Il s'agit là de créations nettes d'emplois dégagés par la réduction de la durée du travail, les signataires de contrat ayant été amenés à augmenter leurs effectifs.

Au-delà de ce simple constat statistique il pouvait être intéressant d'étudier quelles entreprises avaient signé des contrats de solidarité et comment la réduction du temps de travail avait été mise en œuvre. C'est ce qui a été fait durant le premier semestre 1983, grâce à une enquête postale menée auprès de 300 des 347 entreprises signataires de contrats de solidarité. 261 réponses ont été retenues et c'est leur exploitation qui a permis de tracer un portrait de ces entreprises ainsi que de mesurer les effets des contrats de solidarité sur leur organisation.

* Administrateur civil au service des Études et de la Statistique du ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale.

I. LES TRAITS DISTINCTIFS DES ENTREPRISES SIGNATAIRES DE CONTRATS DE SOLIDARITÉ.

Seules moins de 350 entreprises ont choisi en 1982 la voie des contrats de solidarité pour procéder à une réduction de leurs horaires de travail. Devant la volonté affirmée des pouvoirs publics d'aller vers les 35 heures hebdomadaires, on peut se demander pourquoi si peu d'entreprises ont utilisé cette opportunité et en quoi celles qui y ont eu recours se distinguent dès autres. C'est à ces questions que nous nous proposons de répondre en examinant globalement, puis par secteur d'activité, les caractéristiques des 261 entreprises de notre échantillon.

1. LES CARACTÉRISTIQUES COMMUNES AUX ENTREPRISES SIGNATAIRES.

Si nous devions en une phrase tracer un portrait des entreprises étudiées nous dirions qu'il s'agit plutôt de grandes entreprises du secteur industriel et des services pratiquant dès avant la signature du contrat des horaires inférieurs à la moyenne nationale et connaissant depuis plusieurs années un développement de leur activité.

De grandes entreprises...

Les tableaux I et II indiquent quelle est la répartition par taille et secteur d'activité des entreprises et des salariés pris en compte dans l'enquête.

On constate que 55 % des entreprises signataires comptent moins de 50 salariés contre 12 % qui en occupent plus de 500. Si on rapproche ces chiffres de la structure par taille de l'ensemble des établissements français (tableau III) il apparaît que les grandes entreprises sont sur-représentées parmi les signataires de contrats de solidarité au détriment surtout de celles de moins de dix salariés.

TABLEAU I

Répartition par taille et par secteur d'activité des entreprises signataires de contrats de solidarité « réduction de la durée du travail »

Libellés des activités - N.A.P. 14	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
01. Agriculture, sylviculture, pêche	2					2
02. Industries agricoles et alimentaires	4	2	1		3	10
03. Énergie		1	1	1	1	4
04. Industrie des biens intermédiaires	2	2	6	4	5	19
05. Industrie des biens d'équipement		7	4	2	3	16
06. Industrie des biens de consommation courante	2	6	9	7	1	25
07. Bâtiment, génie civil et agricole	4	2	3			9
08. Commerce	9	13	7	4	4	37
09. Transports et télécommunications	1	7	11	5	3	27
10. Services marchands	28	20	8	2	4	62
11. Location et crédit-bail immobiliers	2	3	2			7
12. Assurances		2		1	1	4
13. Organismes financiers	1	1	3	1	4	10
14. Services non marchands	6	17	3	2	1	29
99. Non précisé et divers						
Ensemble	**61**	**83**	**58**	**29**	**30**	**261**

TABLEAU II

Nombre de salariés occupés dans les entreprises signataires de contrats de solidarité « réduction de la durée du travail »

Libellés des activités - N.A.P. 14	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
01. Agriculture, sylviculture, pêche	5					5
02. Industries agricoles et alimentaires	21	46	74		3 162	3 303
03. Énergie		22	149	712	7 251	8 134
04. Industrie des biens intermédiaires	17	35	631	1 055	5 404	7 142
05. Industrie des biens d'équipement		178	296	459	3 342	4 275
06. Industrie de biens de consommation courante	9	107	1 102	1 828	6 918	9 964
07. Bâtiment, génie civil et agricole	23	112	341			476
08. Commerce	42	130	610	1 637	10 305	12 724
09. Transports et télécommunications	3	138	1 342	1 421	3 310	6 214
10. Services marchands	163	410	713	324	4 209	5 819
11. Location et crédit-bail immobiliers	16	117	214			347
12. Assurances		35		329	3 499	3 863
13. Organismes financiers	5	30	354	429	4 466	5 284
14. Services non marchands	35	428	172	734	9 102	10 471
99. Non précisé et divers						
Ensemble	**339**	**1 788**	**5 998**	**8 928**	**60 968**	**78 021**

TABLEAU III

Répartition par taille des entreprises signataires de contrats de solidarité et de l'ensemble des établissements

Taille	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Pourcentage de l'ensemble des entreprises étudiées	23	32	22	11	12	100,0
Pourcentage de l'ensemble des établissements	82,0	14,5	2,80	0,50	0,20	100,0

Si l'on regarde les effectifs occupés (tableau IV) la sur-représentation des très grandes entreprises (500 salariés et plus) est massive : elles regroupent près de 80 % des salariés concernés par la réduction de la durée du travail, alors que l'ensemble des établissements de même taille rassemblent moins de 20 % des effectifs. Quatre entreprises comptent plus de 5 000 salariés et regroupent à elles seules 20 % des effectifs. Les entreprises de moins de 50 salariés sont très sous-représentées : moins de 3 % des effectifs contre près de 50 % dans l'ensemble des établissements :

TABLEAU IV

Répartition des effectifs selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement

Taille de l'entreprise/de l'établissement	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
Pourcentage de salariés dans les entreprises étudiées	0,50	2,25	7,50	11,50	78,25	100,0
Pourcentage de salariés dans l'ensemble des établissements	21,4	26,4	22	12,9	17,3	100,0

Le faible impact des mesures de réduction de la durée du travail auprès des petites entreprises mérite réflexion. Le même phénomène se constate pour les contrats de solidarité organisant les départs en pré-retraite. Il semble donc que ce soit plus l'instrument — le contrat de solidarité — que le but poursuivi — la réduction de la durée du travail — qui soit en cause. Qu'il s'agisse de départs en pré-retraite ou de diminution des horaires de travail les petites entreprises se trouvent confrontées aux mêmes difficultés : connaissance insuffisante des mesures gouvernementales en faveur de l'emploi, réticence à s'engager dans une procédure jugée lourde et contraignante. De plus, en matière de réduction d'horaires le nombre réduit des salariés rend plus complexe une réorganisation du travail, chacun remplissant souvent des fonctions très spécifiques.

... du secteur industriel et des services...

Le tableau V établit une comparaison entre les signataires de contrats de solidarité et l'ensemble des entreprises, selon les secteurs d'activité.

TABLEAU V

Répartition par secteur d'activité des entreprises signataires et de l'ensemble des entreprises

Secteurs	Répartition en pourcentage des entreprises étudiées	Répartition en pourcentage de l'ensemble des entreprises*
Agriculture, sylviculture, pêche	0,8	0,1
Industrie	28,3	14,5
Bâtiment, génie civil et agricole	3,5	14,3
Transport, commerces, services	67,4	71,1
Ensemble	**100,0**	**100,0**

* Données UNEDIC au 31 décembre 1981.

Les deux tiers des entreprises étudiées appartiennent au secteur tertiaire. Cette répartition ne fait que refléter celle de l'ensemble des entreprises. Par rapport à ces dernières les signataires de contrats de solidarité sont très fortement sur-représentées dans le secteur secondaire : 28,3 % contre 14,5 % mais sous-représentées dans le BTP : 3,5 % contre 14,3 %. Si l'on prend en compte les effectifs (tableau VI) la sur-représentation du secteur industriel disparaît, puisqu'il occupe une place correspondant à la sienne dans l'ensemble des établissements (42,1 % et 38,3 %). Par contre le secteur tertiaire voit son poids accru (57,3 % contre 50,2 % dans l'ensemble des établissements). Enfin, le BTP est toujours sous-représenté.

TABLEAU VI

Répartition des effectifs selon le secteur d'activité

Secteurs	Répartition en pourcentage des salariés des entreprises étudiées	Répartition en pourcentage des salariés de l'ensemble des établissements*
Agriculture, sylviculture, pêche	0	0,1
Industrie	42,1	38,3
Bâtiment, génie civil et agricole	0,6	11,4
Transport, commerces, services	57,3	50,2
Ensemble	**100,0**	**100,0**

* Données UNEDIC au 31 décembre 1981.

... pratiquant avant la signature du contrat de solidarité des horaires inférieurs à la moyenne nationale...

Au 15 septembre 1981 (date de référence retenue par les contrats de solidarité), deux tiers des signataires se situaient au niveau de l'horaire légal, 20 % au-dessous, 14 % au-dessus. En octobre 1981, les chiffres étaient les suivants pour l'ensemble des salariés (1) :

— 3,6 % des employés et 5 % des ouvriers travaillaient moins de 40 heures par semaine;

— 76,5 % des employés et 58,3 % des ouvriers étaient à 40 heures;

— 19,9 % des employés et 36,7 % des ouvriers travaillaient plus de 40 heures par semaine.

Ainsi en septembre 1981, les entreprises qui devaient par la suite signer un contrat de solidarité se caractérisaient par une durée hebdomadaire de travail plus faible que l'ensemble des entreprises : elles étaient plus nombreuses à pratiquer des horaires inférieurs à la durée légale et moins portées à la dépasser.

... connaissant majoritairement un développement de leur activité.

60 % des entreprises interrogées ont fourni des informations précises sur l'évolution de leur activité : chiffre d'affaires et/ou effectifs des trois dernières années, perspectives de développement. Parmi les 40 % d'entreprises qui n'ont pas fourni d'informations significatives sur ce sujet on trouve essentiellement

(1) Enquête ACEMO, octobre 1981.

des établissements du secteur tertiaire : services marchands (25 cas), non marchands (17) et commerce (16). Par contre le secteur secondaire se caractérise par un taux de non-réponse inférieur (30 %).

Les observations qui suivent ne concernent donc qu'environ 160 des 261 entreprises étudiées. Si l'on peut supposer qu'elles sont assez représentatives de l'ensemble des entreprises qui ont signé un contrat de solidarité, une certaine prudence s'impose cependant quant à la généralisation des remarques ci-dessous à la totalité des signataires.

● *Quelques entreprises de création récente.*

Dix-huit entreprises, soit plus de 10 %, ont été créées au cours des quatres dernières années. Quatorze comptent moins de dix salariés mais ont procédé depuis 1980 à des embauches les amenant à doubler ou à tripler leur personnel. Elles envisagent de poursuivre ces recrutements dans les prochaines années. Huit appartiennent au secteur des services, une à celui du bâtiment et neuf à celui de l'industrie. C'est dans cette dernière catégorie que l'on rencontre des établissements de plus de vingt salariés créés, pour certains, à partir d'unités existantes rachetées ou issues d'entreprises qui ont voulu développer une activité sous une forme juridique distincte.

● *Des effectifs en forte augmentation.*

Si l'on examine maintenant l'évolution des effectifs des 108 entreprises qui ont fourni pour les trois dernières années des chiffres détaillés, on constate que seules six ont enregistré depuis 1980 une diminution de leur personnel. Il n'est pas inutile de s'arrêter un peu longuement sur leur situation car il apparaît que le contrat de solidarité a contribué à freiner la chute de leurs effectifs.

Une entreprise de matériel électroménager est passée de 1 996 salariés en 1980 à 1 970 en 1982 après être descendue à 1 951 en 1981. Les embauches liées au contrat de solidarité, intervenues dès 1982, ont permis de limiter la baisse des effectifs à 1 % sur trois ans. Des baisses plus marquées, 6 % dans une entreprise spécialisée dans les enductions caoutchoutées, 9 % pour un vendeur d'accessoires de piscine auraient été plus importantes sans l'intervention du contrat de solidarité qui, dans tous les cas, permet un accroissement des effectifs en 1982 par rapport à 1981.

Six autres entreprises enregistrent une stabilité ou une faible croissance du nombre de leurs salariés (moins de 2 %). En fait, cette stabilité cache une diminution des effectifs en 1981, qui a pu être compensée en 1982 par les embauches entraînées par la réduction de la durée du travail.

Toutes les autres entreprises ont connu une progression très forte de leurs effectifs, accentuée, pour certaines, en 1982 par l'effet des contrats de solidarité. De décembre 1980 à décembre 1982, seize entreprises ont augmenté leurs effectifs de 2 à 10 %, vingt-sept de 10 à 20 %, vingt-sept de 20 à 50 %, dix-huit de 50 à 100 % et six de plus de 100 % avec un maximum de 350 %. Bien entendu on trouve parmi les 24 entreprises qui ont accru leur personnel de plus de 50 % en trois ans la quasi-totalité des établissements de création récente, mais aussi de petites entreprises plus anciennes et travaillant dans des secteurs de pointe : études de systèmes électroniques ou thermiques par exemple.

Plus étonnante est la présence parmi ces entreprises d'établissements ayant une activité plus traditionnelle : fabrique de sièges de spectacles (26 salariés en 1980, 47 en 1982), usine de meubles (23 salariés en 1980, 39 en 1982). Les grandes entreprises ont également connu des croissances remarquables : une usine produisant des tubes pour l'industrie pétrolière passe de 457 à 868 salariés, une entreprise de vente et de maintenance d'ordinateurs augmente ses effectifs de 77 % en quatre ans (de 599 à 1 061 salariés).

● *Une croissance très forte du chiffre d'affaires.*

Près d'une centaine d'entreprises ont fourni des données suffisamment complètes pour que l'on puisse juger de l'évolution de leur chiffre d'affaires sur les trois dernières années. Seules trois entreprises ont enregistré une diminution de leur chiffre d'affaires en francs courants de 1 % pour une conserverie (650 salariés), de 5 % pour une usine de papiers peints (223 salariés) et de 29 % pour un promoteur immobilier (2 520 salariés).

Toutes les autres entreprises ont connu une progression, souvent remarquable, de leurs ventes. Entre 1980 et 1982, en francs courants, la progression est de 0 à 20 % pour 10 entreprises, de 20 à 50 % pour 33, de 50 à 100 % pour 19. En francs constants, compte tenu d'une inflation de l'ordre de 40 % sur les trois dernières années, c'est 63 entreprises qui réalisent une progression de leurs ventes supérieure aux taux d'inflation.

Il apparaît donc que par rapport à l'ensemble des entreprises, celles qui ont recouru aux contrats de solidarité pour diminuer la durée du travail présentent un certain nombre de caractéristiques spécifiques. Ces points communs ne doivent cependant pas masquer leur diversité que nous allons appréhender au travers d'une analyse sectorielle.

2. ANALYSE SECTORIELLE DES ENTREPRISES SIGNATAIRES DE CONTRATS DE SOLIDARITÉ.

Une approche sectorielle plus détaillée des 261 entreprises étudiées permet d'aller plus avant dans leur connaissance. Bien entendu chaque entreprise est un cas particulier qui mériterait une étude approfondie pour découvrir les raisons qui l'ont amené à réduire la durée du travail.

Cependant l'approche par secteur d'activité permet de mettre en lumière certaines logiques de comportement qui ont pu être à l'origine de la conclusion du contrat.

Services marchands (*24 % des entreprises, 7,5 % des salariés*).

Ce secteur est très hétérogène puisqu'il compte aussi bien un centre de recherches pharmaceutiques de 567 salariés qu'un salon de coiffure pour dames de trois personnes. Cependant, il faut souligner la très forte proportion d'entreprises de moins de 50 salariés (près de huit sur dix).

Ce phénomène s'explique par la présence de professions libérales : on ne compte pas moins de onze cabinets d'experts comptables, des laboratoires d'analyse, des conseillers juridiques, des avocats, etc. Le succès des contrats de solidarité auprès de ces professions s'explique vraisemblablement par leur bonne connaissance des réglementations administratives. Toutefois en terme d'effectifs ce sont les entreprises de 500 salariés et plus qui regroupent environ 70 % des salariés de ce secteur.

Commerces (*14 % des entreprises, 16 % des salariés*).

Plus de 80 % des effectifs de ce secteur travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés, une société d'hypermarchés comptant à elle seule près de 8 000 personnes. Toutes les catégories de commerces sont représentées : commerce de détail alimentaire et non alimentaire, commerce de gros, sans qu'aucune n'occupe de place privilégiée.

Services non marchands (*11 % des entreprises, 13,5 % des salariés*).

Le poids de la seule entreprise de plus de 500 salariés — une mutuelle comptant des établissements dans toute la France — est considérable : elle rassemble 90 % des effectifs du secteur des services non marchands. Trois autres mutuelles locales ont également signé un contrat de solidarité mais ce sont surtout les associations socioculturelles ou d'éducation populaire, au nombre de douze, qui retiennent l'attention. Ces associations assurent parfois des missions de service public — information municipale, gestion d'équipements sportifs ou culturels — qui sont souvent conduites dans d'autres communes directement par les municipalités. On trouve ensuite des centres de formation professionnelle (5), des comités d'entreprise (4), des organismes d'aménagement urbain (4). Le trait commun de toutes ces « entreprises » est de dépendre étroitement des pouvoirs publics locaux ou nationaux quant à leurs ressources ou au cadre réglementaire qui organise leur activité.

Transports et télécommunications (*10 % des entreprises, 8 % des salariés*).

Sur les vingt-sept entreprises et 6 214 salariés que compte ce secteur vingt entreprises regroupant 5 946 salariés sont en fait des sociétés de transports publics urbains de voyageurs assurant une activité de service public. Des contrats ont été signés dans des agglomérations importantes — les communautés urbaines de Bordeaux et Brest, Nantes — mais aussi dans des villes comme Grenoble, La Rochelle, Reims, Pau, Valence ou Roanne. Ces entreprises reçoivent des autorités locales les subventions destinées à équilibrer un budget déficitaire, les prestations de transports étant vendues aux usagers à un prix inférieur à leur coût réel.

Industrie des biens de consommation (*10 % des entreprises, 13 % des salariés*).

Ce secteur compte une proportion importante d'entreprises moyennes : seize sur vingt-cinq. Trois activités sont fortement représentées : le textile avec sept entreprises, le meuble et l'imprimerie — édition avec six entreprises.

La présence d'établissements de ces secteurs est d'autant plus étonnante qu'ils sont réputés en difficulté et donc a priori peu susceptibles d'embaucher, condition *sine qua non* pour bénéficier des aides prévues par l'ordonnance du 16 janvier 1982. En fait, si quelques entreprises de ces secteurs ont enregistré une baisse ou une quasi stagnation de leurs effectifs dans les années passées, la plupart ont procédé à des embauches et ont connu une forte croissance de leur chiffre d'affaires. Il semblerait donc qu'il s'agisse d'entreprises qui échappent aux difficultés de leur secteur. Les autres entreprises signataires relèvent d'activités plus variées : produits pharmaceutiques, emballages, parachimie. Cette dernière entreprise est une des plus importantes de notre échantillon : elle compte près de 7 000 salariés et a connu une croissance de ses effectifs de 10 % en trois ans.

Industrie des biens intermédiaires (*7 % des entreprises, 9 % des salariés*).

C'est dans ce secteur que l'on trouve le plus grand nombre d'entreprises de plus de 500 salariés. Il faut noter la présence de cinq entreprises du secteur du papier et du carton. Les mêmes remarques que celles faites à propos du textile, du meuble et de l'imprimerie peuvent être formulées. Pour le reste les activités sont très dispersées : travail des métaux (3), transformation des matières plastiques (3), industrie du caoutchouc (2), production de matériaux de construction (2), textile, mécanique, modelage industriel, production de minéraux divers.

Industrie des biens d'équipement (*6 % des entreprises, 5,5 % des salariés*).

Les industries de pointe sont fortement représentées : six entreprises de fabrication de matériel électronique, mais aussi de matériel électrique,

thermique, un constructeur d'avions légers, un spécialiste des ultrasons. Les industries plus traditionnelles sont moins nombreuses : matériel ferroviaire et de manutention, mécanique, équipements ménagers.

Industries agricoles et alimentaires *(4 % des entreprises et des salariés).*

Le travail du grain est l'activité la plus représentée avec quatre entreprises dont trois de petite taille — minoteries et aliments de bétail — et une occupant 600 salariés, spécialisée dans les pâtes alimentaires. Deux pâtisseries — 3 et 5 salariés —; deux usines de salaisons — 21 et 1 676 salariés —; un fabricant de boissons et un de crème glacée ont également signé un contrat de solidarité.

Organismes financiers *(4 % des entreprises, 7 % des salariés).*

Neuf établissements sur dix sont des Caisses d'épargne. Elles regroupent 5 165 des 5 284 salariés de ce secteur. Les établissements les plus importants du réseau ont signé un contrat de solidarité (Paris, Lyon, Marseille) mais aussi ceux de Tarbes, Toulon ou Perpignan.

Bâtiment, génie civil et agricole *(3 % des entreprises, 0,6 % des salariés).*

Comme nous l'avons déjà souligné, ce secteur n'a que peu recouru aux contrats de solidarité. Une seule entreprise, spécialisée dans la signalisation routière, est de taille moyenne avec 152 salariés. Les autres signataires comptent moins de 50 salariés. La maçonnerie générale regroupe cinq établissements dont trois de moins de dix personnes. Le second œuvre (électricité, serrurerie, aménagement de jardin) concerne quatre entreprises.

Location et crédit bail immobilier *(3 % des entreprises, 0,4 % des salariés).*

Dans six cas sur sept il s'agit d'organismes publics ou semi publics d'aménagement ou de construction immobilière.

Assurances *(1,5 % des entreprises, 5 % des salariés).*

Il faut noter le poids d'une mutuelle nationale d'assurance qui occupe à elle seule 90 % des salariés.

Énergie *(1,5 % des entreprises, 10,5 % des salariés).*

Les quatre entreprises appartiennent au secteur de la production et de la distribution d'eau. Là encore, une seule d'entre elles rassemble 90 % des salariés.

Agriculture, sylviculture, pêche *(0,7 % des entreprises, cinq salariés).*

Un agriculteur et un pépiniériste sont les seuls représentants de ce secteur où manifestement les contrats de solidarité n'ont eu qu'un très faible succès.

Nous terminerons ce « portrait » des entreprises signataires en insistant sur le fait que le principe même du contrat de solidarité — réduction de la durée du travail avec obligation d'embaucher — explique que ce soit essentiellement des entreprises prospères qui y aient recouru.

II. LES EFFETS DES CONTRATS DE SOLIDARITÉ

L'objectif des contrats de solidarité était d'encourager une forte réduction de la durée du travail créatrice d'emplois. Les pouvoirs publics laissaient les partenaires sociaux négocier au niveau de chaque entreprise les modalités concrètes de cette réduction, particulièrement pour ce qui concerne la compensation salariale et l'organisation du travail. C'est à travers ces différents éléments — durée du travail, création d'emplois, compensation salariale et organisation de la production — que l'on peut porter un jugement sur les effets des contrats de solidarité.

1. LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 fixe la durée hebdomadaire de travail maximale que l'entreprise doit respecter pour bénéficier des exonérations de cotisations de sécurité sociale à 37 heures au 1er janvier 1983 ou 36 heures au 1er septembre 1983. Les modalités concrètes de réduction sont laissées à la négociation des partenaires sociaux.

L'ampleur de la réduction de la durée du travail.

Le tableau VII indique l'ampleur de la réduction d'horaires prévue dans les contrats de solidarité.

TABLEAU VII

Importance de la réduction de la durée du travail

Réduction de la durée du travail	2 heures	2 à 3 heures	3 heures	3 à 4 heures	4 heures	4 à 5 heures	5 heures	Plus de 5 heures	Total
Nombre d'entreprises	14	7	59	5	96	6	50	26	263 *
Pourcentage de l'ensemble	5,5	2,5	22,5	2	36,5	2,0	19,0	10,0	100

* Le total est supérieur à 261, certaines entreprises ayant prévu des réductions différentes selon les catégories de personnel concernées.

Les entreprises se sont orientées vers de fortes diminutions du temps de travail : plus des deux tiers ont opéré une réduction de quatre heures ou plus, 10 % de plus de cinq heures. Compte tenu de leurs durées de travail initiales, qui, comme nous l'avons vu, étaient inférieures à la moyenne nationale, 72,50 % des signataires de contrats de solidarité pratiqueront au terme du contrat des horaires hebdomadaires de 36 heures ou moins. En effet (tableau VIII), il apparaît que les entreprises ont choisi massivement (43 %) de réduire leurs horaires hebdomadaires à 36 heures. Les réductions à 37 ou 35 heures ont été retenues dans une proportion identique (moins de 25 % des entreprises pour chaque horaire). Les 5 % de signataires qui, au terme du contrat, auront une durée hebdomadaire supérieure à 37 heures ne semblent pas respecter les exigences du contrat de solidarité. Enfin, seules 2 % des entreprises ont prévu un temps de travail inférieur à 35 heures. Il s'agit d'établissements occupant des travailleurs postés, mais aussi d'entreprises du secteur tertiaire.

TABLEAU VIII

Durée hebdomadaire moyenne du travail à l'échéance du contrat de solidarité

Durée hebdomadaire moyenne du travail	Plus de 37 heures	37 heures	De 37 à 36 heures	36 heures	De 36 à 35 heures	35 heures	Moins de 35 heures	Ensemble
Nombre d'entreprises.....	13	58	1	112	8	64	6	262
Pourcentage de l'ensemble	5	22	0,5	43	3	24,5	2	100

Par secteur d'activité, c'est dans l'industrie que l'on enregistre le plus grand nombre de réductions supérieures à cinq heures (11), puis viennent les services marchands (7), le commerce (4), les transports (2), le bâtiment et les services non marchands (1).

Dans **l'industrie** bénéficient de ces réductions les salariés de petites entreprises ou travaillant en équipe dans des entreprises moyennes. Les horaires hebdomadaires initiaux sont toujours supérieurs à 42 heures. Les baisses peuvent aller jusqu'à onze heures pour les horaires les plus élevés : une boulangerie employant cinq salariés passe de 48 à 37 heures hebdomadaires; une usine de meubles de 47 personnes réduit ses horaires de 47 à 36 heures. Dans les neuf autres cas, la réduction est comprise entre cinq heures trente et neuf heures. Deux fortes baisses (huit et neuf heures) concernent des salariés en équipe dont la durée hebdomadaire de travail est ramenée de 44 heures à 35 et 36 heures.

Dans les **services marchands** ce sont également les entreprises de moins de dix salariés qui ont procédé à de fortes réductions de la durée du travail en raison de leurs horaires antérieurs élevés : onze heures pour une brasserie, dix heures pour un bar, neuf heures pour une maison de retraite. Les autres baisses sont comprises entre six et sept heures trente.

Il faut noter que deux établissements (un restaurant et un cabinet médical) ont abaissé leurs horaires de travail de six heures et six heures quarante alors qu'ils se situaient au niveau de la durée légale : leur nouvelle durée du travail est donc particulièrement basse : 33 heures 20 et 33 heures 50.

Enfin, dans **les transports, le bâtiment et les services non marchands** des horaires de travail très élevés ont, dans trois cas sur quatre, entraîné de fortes réductions. Seul un centre de formation professionnelle est passé de 40 heures à 31 heures 12.

Les fortes réductions pratiquées dans ces 26 entreprises montrent qu'il est possible de diminuer dans des proportions très importantes la durée hebdomadaire du travail, mais elles ne sont guère significatives de ce qui s'est déroulé dans la plupart des établissements. En effet, dans 90 % des cas la baisse est comprise entre deux et cinq heures, la réduction de quatre heures étant la plus fréquente dans la plupart des secteurs. Les baisses sont plus faibles dans le bâtiment où plus d'une entreprise sur deux réduit ses horaires de deux ou trois heures pour atteindre les 37 heures hebdomadaires à l'échéance du contrat, plus fortes dans les services non marchands où une entreprise sur trois diminue la durée du travail de cinq heures et plus et où une sur deux arrive en fin de contrat à un horaire hebdomadaire de 35 heures ou moins. Par grands secteurs d'activité les établissements industriels ont opéré en moyenne des réductions plus fortes que les commerces et les services : la baisse est de deux ou trois heures pour un tiers des établissements du secteur tertiaire et pour un quart des entreprises industrielles; elle est de cinq heures ou plus pour 27 % des services et 35 % de l'industrie. Par contre, on trouve les mêmes proportions d'entreprises du tertiaire ou du secondaire à 37, 36 ou 35 heures à l'échéance du contrat, ceci s'expliquant par les horaires initiaux plus bas du secteur tertiaire.

Les modalités de la réduction de la durée du travail.

● *Une réduction étalée dans le temps...*

L'ordonnance du 16 janvier 1982 indiquait deux échéances : le 1er janvier et le 1er septembre 1983 pour que soient atteints respectivement les horaires hebdomadaires de 37 et 36 heures. Nombreuses sont les entreprises qui sont allées au-delà de ces obligations décidant, nous l'avons vu, des réductions parfois très supérieures. Diminuer la durée du travail de quatre, cinq heures, voire plus, a nécessité dans la plupart des cas un étalement dans le temps de l'opération.

Ainsi, si 41 entreprises ont, dès juin 1982, rempli les engagements du contrat, dans plus de 120 entreprises la réduction de la durée du travail est encore en cours. Pour une quinzaine, le processus se poursuivra même en 1984 et 1985. Bien que souvent l'étalement dans le temps de la baisse des horaires soit fonction de l'ampleur de la réduction, cette relation n'est pas toujours vérifiée. Ainsi, une entreprise de matériel ferroviaire a choisi de passer de 40 à 35 heures en cinq étapes : 38 heures 45 au 1er octobre 1982, 38 heures au 1er janvier 1983, 37 heures au 1er avril, 36 heures au 1er juillet, 35 heures au 1er octobre. Une entreprise de matériel électrique passe, elle, de 40 heures à 36 heures en une seule étape. Ces deux entreprises aux activités très proches ont choisi l'une, une réduction étalée sur un an, l'autre une baisse brutale des horaires.

... ne bénéficiant parfois qu'à certaines catégories de personnel.

Dans 180 entreprises, soit 70 % de l'ensemble, la totalité du personnel a vu ses horaires réduits. Dans les autres le contrat ne s'applique pas à tous les salariés. On rencontre ainsi plusieurs situations.

Tout d'abord le personnel d'encadrement, en tout ou en partie, peut être exclu du bénéfice de la réduction de la durée du travail. Il faut souligner que le problème de la baisse des horaires pour cette catégorie de salariés a posé des difficultés dans de nombreuses entreprises. Certaines ont cependant tenu à aligner les conditions de travail du personnel d'encadrement sur celles de l'ensemble des salariés, même si cette assimilation n'est que de principe.

Le personnel administratif des entreprises industrielles a parfois conservé ses horaires antérieurs alors que le personnel de production voyait les siens réduits. C'est particulièrement vrai lorsque les ouvriers travaillent en équipe. Dans ce cas, les modalités de réduction peuvent même varier suivant le type d'organisation du travail : les salariés en continu auront des réductions plus fortes et plus rapides que ceux en semi-continu. Par exemple, telle entreprise du secteur parachimique réduit la durée hebdomadaire de quatre heures pour les personnels en équipes successives et de cinq heures pour les salariés en service continu.

Le statut du salarié conduit également à l'écarter du bénéfice des contrats de solidarité. Salariés à temps partiel ou intérimaires conservent ainsi souvent les mêmes horaires que par le passé. Les travailleurs sous contrats à durée déterminée sont parfois dans la même situation. D'autre part, certaines activités impliquant des déplacements hors de l'entreprise : chauffeur-livreur, VRP interdisent l'application de la réduction du temps de travail.

Enfin, les salariés d'établissements géographiquement distincts de l'établissement principal de l'entreprise peuvent continuer à pratiquer les mêmes horaires qu'auparavant, surtout lorsque l'établissement est de petite taille : antenne commerciale par exemple.

2. « L'EFFET EMPLOI » DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL.

252 entreprises ont précisé le nombre d'embauches qu'elles prévoyaient d'effectuer à la suite de la réduction de la durée du travail. Au total, 4 262 nouveaux salariés seront recrutés. 68 entreprises, les plus petites, ne recrutent qu'une personne, alors que 22 procèdent à plus de 50 embauches, le maximum étant de 315 à 330 dans une grande mutuelle.

Un effet emploi variable selon les secteurs.

Pour apprécier l'effet du contrat sur l'emploi nous avons rapporté le nombre de créations de postes aux effectifs bénéficiant des diminutions d'horaires (plus de 59 000 salariés). On obtient ainsi 7,1 % de créations d'emplois. Globalement, il apparaît que l'industrie avec un taux de 8,2 % est plus créatrice d'emplois que le tertiaire (6,4 %). Par secteur, les résultats sont encore plus contrastés. Le bâtiment arrive en tête avec près de 15 % de créations d'emplois. Viennent ensuite les biens de consommation (12 %), les biens intermédiaires (11 %), les biens d'équipements, le commerce, la location et le crédit bail immobilier (10 %), les industries agro-alimentaires et les transports (7 %), les organismes financiers et les services marchands (6 %), les assurances et l'énergie (5 %) et enfin les services marchands (4 %).

Un effet emploi plus marqué dans les petites et moyennes entreprises.

Au niveau des entreprises, la réduction de la durée du travail a été également plus ou moins créatrice d'emplois. La circulaire prise pour l'application du décret instituant les contrats de solidarité précise : « Ne peuvent ouvrir droit aux exonérations de charges sociales que les embauches qui sont la conséquence de la réduction du temps de travail, dans la limite de l'accroissement net des effectifs... Les embauches qui seraient dues seulement à un accroissement de la production, à une augmentation du volume des

commandes n'ouvrent pas droit à l'aide de l'État dans le cadre des contrats de solidarité ». Ainsi était fixé un plafond d'embauches ouvrant droit à exonération de charges sociales. Ce plafond était fonction du pourcentage de réduction du temps de travail, diminué éventuellement des gains de productivité possibles. En fait, dans de très nombreux cas les entreprises ont été amenées à embaucher au-delà de ce plafond, même si elles ne bénéficiaient plus alors d'exonérations. Ainsi, le nombre d'exonérations de charges sociales accordées ne rend que très imparfaitement compte de l'effet de la réduction de la durée du travail sur l'emploi. D'autres embauches pourront d'ailleurs intervenir, à échéance plus lointaine, si l'entreprise réorganisée développe ses activités et gagne des parts de marché.

Dans l'immédiat, un indicateur possible, bien que grossier, de l'effet emploi au niveau de l'entreprise, de la réduction de la durée du travail consiste à comparer, dans le cadre hebdomadaire, le volume d'heures de travail dégagé par la diminution des horaires et celui fourni par les créations d'emplois. Deux groupes biens distincts d'entreprises se dessinent alors.

Le premier regroupe des établissements où le volume d'heures de travail procuré par les nouvelles embauches est supérieur à celui dégagé par la baisse des horaires. Il s'agit essentiellement de petites et moyennes entreprises tant du secteur de l'industrie que des services. Les entreprises de moins de dix salariés en particulier ont préféré les embauches à temps complet plutôt que de recourir à des salariés à temps partiel. Ainsi une imprimerie de cinq personnes ramène son horaire hebdomadaire de 39 à 35 heures, soit un volume total de 20 heures, mais embauche un ouvrier au nouvel horaire de 35 heures. Les entreprises moyennes, surtout celles en forte croissance, ont également embauché au delà de la simple compensation des heures perdues par la baisse des horaires. Une manufacture de tissu a réduit de quatre heures la durée hebdomadaire du travail de 65 salariés en équipe. Elle a embauché 12 personnes à 36 heures par semaine. Ainsi, à une réduction du volume d'heures travaillées de 260 correspond un volume de 432 heures procuré par les embauches. Au cours des trois dernières années, cette société a augmenté son chiffre d'affaires de 60 % et accru ses effectifs de 12 %.

Le second groupe rassemble des entreprises qui n'ont que partiellement compensé par des embauches le volume d'heures dégagé par la réduction de la durée du travail. On y rencontre pour l'essentiel des entreprises moyennes et grandes où les gains de productivité ont contribué à diminuer le recours aux embauches. Une entreprise de distribution d'eau a réduit de 4 heures par semaine le temps de travail de ses 149 salariés. Elle a recruté huit nouveaux salariés à 38 heures hebdomadaires. Le volume d'heures de travail dégagé suite au contrat de solidarité (596) est le double de celui procuré par les embauches (288). Cette entreprise procède à une réorganisation basée sur le développement de l'informatique et de la bureautique.

3. LA COMPENSATION SALARIALE DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL.

Une compensation partielle dans près d'une entreprise sur deux...

La notion de compensation est complexe. Le terme même, surtout dans les très petites entreprises, ne semble pas évoquer grand chose. Lorsqu'il est connu, il est parfois mal appréhendé.

Il convient en effet de distinguer la compensation instantanée et la compensation sur une période de temps plus étendue. Dans le premier cas, une compensation totale se traduit par le maintien du salaire malgré la baisse de la durée du travail, une compensation partielle entraîne une diminution des rémunérations. Dans le second cas, la compensation partielle peut prendre la forme d'une augmentation des salaires moindre que si les horaires antérieurs avaient été maintenus, la compensation totale se traduit par un rythme d'augmentation inchangé.

C'est en terme de compensation instantanée que raisonnent sans doute une partie des 74 % d'entreprises qui font état d'une compensation salariale totale pour tous les salariés. Mais si l'on examine les clauses qui ont été discutées lors des négociations salariales, on constate qu'une augmentation plus modérée des salaires suite à la réduction de la durée du travail est prévue dans certaines entreprises (32). D'autres (8) ont modifié leur système de primes, à la baisse peut-on supposer.

Ainsi, en envisageant les différentes formes que peut prendre une compensation partielle, ce n'est plus 26 % des entreprises, mais plus de 40 % qui y ont recours. Ce chiffre peut même être considéré comme un minimum, compte tenu de l'ambiguïté de certaines réponses et du fait que dans de nombreux cas les étapes finales de la réduction devront donner lieu à de nouvelles négociations.

En adoptant cette conception élargie de la compensation salariale on note des disparités sectorielles importantes. La compensation est totale pour les dix organismes financiers et pour 24 des 29 établissements de services non marchands. Se retrouvent dans la norme avec une compensation totale dans 60 % des cas ou légèrement plus les assurances, le commerce, les transports, la location et le crédit-bail immobilier, les services marchands, les industries agro-alimentaires et le bâtiment. Par contre, il y a plus de compensations partielles que de compensations totales dans les secteurs de l'énergie, des biens intermédiaires, des biens d'équipement et des biens de consommation.

C'est donc essentiellement dans l'industrie que l'on a enregistré le plus de compensations partielles : 55 % des entreprises y ont recouru contre à peine plus de 40 % dans le tertiaire.

... qui a pris des formes très variées.

Les partenaires sociaux au cours de leurs négociations au niveau de l'entreprise se sont efforcés de limiter l'impact sur les rémunérations d'une compensation partielle de la diminution des horaires. Une très grande variété de formules a été mise en place, dont les exemples suivants donnent un aperçu.

Les formules les plus brutales se traduisent par une prise en charge partielle et immédiate de la baisse du temps de travail par le personnel. Une entreprise de mécanique (83 salariés) compense la première heure de réduction à 100 %, la seconde à 80 %, la troisième à 70 %. Une entreprise fabriquant des tuyauteries flexibles pour l'industrie pétrolière (868 salariés) compense à 75 % les quatre heures non travaillées.

Une seconde modalité, plus souple, consiste à jouer sur les augmentations salariales ultérieures. Une entreprise de matériel de nettoyage (130 salariés) a amputé de 0,75 % les salaires bruts à l'occasion de la première augmentation générale intervenue après la réduction de la durée du travail. Une entreprise de fabrication de matières plastiques (107 salariés) n'accordera pas d'augmentation jusqu'en octobre 1983, le contrat de solidarité ayant été signé en novembre 1982. Enfin, une entreprise d'installation téléphonique (19 salariés) diffère les augmentations salariales prévues.

Un autre système fait intervenir le niveau de rémunération des salariés : la compensation dans ce cas est totale pour les plus bas salaires. Une entreprise d'installation téléphonique (152 salariés) a choisi une formule très élaborée :

— de 42 à 39 heures, deux heures sont compensées à 100 % pour les salariés ayant une rémunération inférieure à 4 000 francs, à 70 % si elle est supérieure à ce montant. Une heure est compensée à 100 % pour l'ensemble du personnel;

— de 39 à 38 heures, la compensation est de 100 % pour les salaires inférieurs à 4 500 francs, de 70 % pour les salaires supérieurs;

— de 38 à 36 heures, la compensation est totale pour tous.

Une entreprise de négoce de bois (491 salariés) compensera totalement pour les salaires inférieurs à 4 300 francs. Au-dessus pour le personnel ouvrier, les employés et les agents de maîtrise, l'application des hausses se fera exclusivement sur la base du salaire de la grille conventionnelle pour une période de 12 à 15 mois maximum commençant à courir au 1er janvier 1983. Pour le personnel cadre, des hausses de salaires seront amputées de 0,9 % en 1983, 0,9 % en 1984, 0,8 % en 1985.

Enfin, d'autres procédures, plus originales, ont pu être choisies. Une entreprise de matériel électroménager (1 970 salariés) bloque l'indemnité de panier (un SMIC horaire par jour travaillé) à son niveau de juillet 1982 jusqu'à ce qu'elle ne représente plus que 75 % du SMIC horaire par jour ouvré. Une entreprise de sièges de spectacle (47 salariés) accorde une compensation partielle égale pour tous, tout le personnel, à l'exception de deux cadres, recevra un supplément de salaire horaire de quatre francs. Une entreprise de vente d'appareils ménagers (33 salariés) prévoit une prime provisoire de maintien des salaires à caractère dégressif étalée sur cinq ans.

En conclusion, il apparaît que le problème de la compensation salariale, qui suscite tant de débats, a trouvé, dans les entreprises, des solutions qui permettent que la diminution des horaires intervienne sans pénalisation financière excessive pour les salariés.

4. LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL.

Deux tiers des entreprises répondent avoir modifié l'organisation du travail après signature du contrat de solidarité. La réduction de la durée du travail a eu des effets variables et parfois contradictoires, mais a entraîné des restructurations profondes dans certains établissements.

Une réorganisation du travail est intervenue dans la majorité des entreprises.

Si globalement 65 % des entreprises ont procédé à une réorganisation du travail après la diminution de leurs horaires, c'est dans l'industrie que ce mouvement a été le plus marqué. En effet, 72 % d'établissements industriels ont aménagé leur processus de production contre 62 % d'établissements du secteur tertiaire. Dans certaines activités la réorganisation a été la règle pour tous les établissements (énergie, industrie agroalimentaire) ou pour plus de 80 % d'entre eux (biens intermédiaires, organismes financiers). C'est dans les secteurs des services non marchands et des transports et télécommunications que l'on rencontre le moins d'entreprises ayant procédé à une réorganisation du travail (moins de 55 %).

La taille de l'entreprise est également un facteur déterminant en ce qui concerne la décision de réorganiser le travail. Plus la taille de l'établissement est importante, plus le recours à la réorganisation est fréquent : 54 % des entreprises de moins de 10 salariés, 64 % de celles comptant de 10 à 199 salariés et 73 % de celles rassemblant plus de 200 personnes ont procédé à une réorganisation du travail.

Enfin, il y a une relation entre l'ampleur de la réduction de la durée du travail et le recours à la réorganisation. 85 % des entreprises qui ont procédé à une réduction supérieure à cinq heures par semaine ont réorganisé le travail contre 54 % de celles qui ont réduit leurs horaires hebdomadaires de moins de quatre heures.

Les conséquences de la réduction de la durée du travail sur l'organisation des entreprises.

Les modifications de l'organisation du travail se sont traduites au niveau du fonctionnement des entreprises de façon contradictoire.

● Dans 57 cas, la baisse des horaires a entraîné une réduction de la durée d'ouverture des locaux. C'est le cas en particulier pour les entreprises du secteur tertiaire de petite taille. Ainsi un cabinet d'expert comptable (neuf salariés) réduit la durée journalière du travail de 30 minutes en fermant à 17 heures au lieu de 17 heures trente. Un restaurant administratif (dix salariés) supprime le repas du soir qui ne rencontrait que peu de succès auprès des usagers. Un laboratoire de recherches cosmétiques (six salariés) choisit d'arrêter le travail le vendredi après-midi à 13 heures.

Pour atténuer l'impact sur les usagers d'une trop forte réduction de l'amplitude d'ouverture des services, de nombreux établissements ont introduit l'horaire variable qui permet un échelonnement des arrivées et des départs. C'est la solution choisie par un centre d'étude (trente salariés) ou un laboratoire agroalimentaire (vingt-deux salariés).

A durée d'ouverture des locaux inchangée, c'est une nouvelle répartition des tâches entre anciens salariés et nouveaux embauchés qui permet d'absorber la réduction de la durée du travail. Un bar-grill (douze salariés) qui désire conserver les mêmes horaires, a réorganisé les équipes de travail. Il en va de même pour une agence d'urbanisme et d'aménagement (trente-deux salariés) qui a modifié la répartition des tâches.

● 41 entreprises ont choisi de compenser la diminution du temps de travail par un allongement de la durée d'utilisation des équipements. Il s'agit là du résultat d'une profonde réorganisation du travail qui permet à chacun de travailler moins, tout en augmentant le temps d'utilisation des machines. Cette situation est rendue possible par l'introduction ou le développement du travail en équipes (35 cas) qui peut prendre des formes variées : passage en deux équipes, mise en place d'une quatrième ou d'une cinquième équipe. Les entreprises qui ont procédé à ce type de réorganisation appartiennent pour l'essentiel au secteur industriel et comptent plus de 200 salariés.

Dans une entreprise de matières plastiques (76 salariés) le passage en deux équipes de 7 heures permet d'utiliser le matériel 14 heures par jour contre 8 heures auparavant.

Une entreprise de matériel ferroviaire (238 salariés) a choisi d'utiliser ses machines-outils les plus performantes 99 heures par semaine au lieu de 80 précédemment (2 × 40). Une partie du personnel travaillera en trois équipes par postes de neuf heures de 5 heures 30 à 13 heures 30 et de 13 heures 30 à 22 heures 30. Sur trois semaines la moyenne hebdomadaire sera de 33 heures :

— une semaine de quatre jours : 36 heures;
— une semaine de quatre jours : 36 heures;
— une semaine de trois jours : 27 heures.

Dans une entreprise d'électronique industrielle (710 salariés) la mise en place d'une quatrième équipe permet la poursuite du cycle de production jusqu'au samedi minuit. Pour une manufacture de tissu (222 salariés) le travail du samedi a apporté 16 heures par semaine de temps machine supplémentaire soit une augmentation de la production de 13,5 % annuellement. Enfin une papeterie (292 salariés) réorganise le travail pour supprimer l'arrêt d'été.

Ces quelques exemples montrent que la réduction de la durée du travail peut aller de pair avec une utilisation accrue des équipements.

Dans le secteur tertiaire, on rencontre des établissements qui ont amélioré le service rendu au public en allongeant l'amplitude d'ouverture des locaux : un centre socio-culturel (46 salariés) réussit grâce à l'embauche de cinq nouvelles personnes à augmenter la durée d'ouverture au public en l'accueillant certains jours jusqu'à 22 heures.

La diversité des solutions retenues par les entreprises pour diminuer le temps de travail, pour en atténuer le coût pour les salariés, pour modifier l'organisation de la production est riche d'enseignements. Elle confirme l'idée que c'est bien à ce niveau que la réduction de la durée du travail peut être envisagée, chaque établissement réagissant en fonction de sa spécificité et des contraintes de son environnement.

*
* *

Nous pouvons essayer de tirer quelques enseignements des réductions de la durée du travail opérées dans le cadre des contrats de solidarité.

Nous le ferons en examinant trois points : la spécificité des réductions intervenues, leur effet sur l'emploi et l'influence de l'affichage par les pouvoirs publics de l'objectif des trente-cinq heures.

● *La spécificité de la réduction de la durée du travail.*

Les réductions d'horaires intervenues dans les entreprises étudiées présentent une double originalité par rapport aux expériences antérieures : leur aspect volontaire et leur ampleur.

Tout d'abord leur caractère volontaire les distingue des réductions opérées au cours de l'année 1982 suite à l'abaissement de la durée légale du travail de 40 à 39 heures. L'ordonnance de janvier 1982 n'obligeait pas les entreprises à abaisser effectivement leurs horaires mais en fait c'est ce qu'il est advenu sous la pression des organisations syndicales et en raison de l'importance que les pouvoirs publics attachaient au franchissement du seuil symbolique des 40 heures. L'enquête ACEMO a enregistré ce

mouvement qui a vu la durée hebdomadaire du travail de l'ensemble des salariés passer de 40,3 heures en janvier 1982 à 39,2 heures en janvier 1983. Cette réduction s'est donc opérée dans toutes les entreprises avec de légères inflexions selon les branches en fonction des horaires initiaux.

Le caractère général et contraignant de l'ordonnance s'est traduit par une attitude défensive et passive des entreprises qui se sont contentées d'aménager à la marge l'organisation du travail et de recourir au minimum d'embauches, l'essentiel de la diminution du temps de travail étant compensé par des gains de productivité. La compensation salariale, quant à elle, a été intégrale dans la quasi totalité des cas, après que le Président de la République, lui-même, ait déclaré qu'il souhaitait qu'il en soit ainsi.

Au contraire, le dispositif des contrats de solidarité est fondé sur le volontariat des entreprises qui, par la négociation avec les organisations syndicales de l'établissement, définissent l'ampleur et le rythme de la réduction, les mesures de réorganisation du processus de production et le niveau de la compensation salariale. Cette procédure décentralisée amène chaque entreprise à adopter une attitude dynamique et à appréhender globalement toutes les implications de la diminution des horaires.

De telles réductions volontaires avaient déjà eu lieu dans le passé, mais avec les contrats de solidarité le phénomène est plus étendu et l'ampleur de la baisse des horaires plus grande. Comme nous l'avons vu la baisse du temps de travail est souvent de l'ordre de 10 %. Sauf dans quelques cas précis les réductions d'horaires volontaires intervenues dans les années 1970 étaient plus réduites et étalées dans le temps. Elles visaient à rapprocher par étapes successives les horaires de travail de certaines branches de l'horaire légal ou à permettre la mise en place d'une quatrième ou d'une cinquième équipe dans les établissements recourant au travail posté.

En 1982, c'est de trois ou quatre heures, voire plus que la durée du travail a été réduite dans des centaines d'entreprises, parfois en quelques mois et en tout état de cause, avant septembre 1983. Il y a donc une différence de nature profonde entre les contrats de solidarité et les réductions volontaires antérieures.

● *L'effet-emploi de la réduction de la durée du travail.*

Tant la réduction de la durée légale du travail intervenue en janvier 1982 que les expériences antérieures de diminution des horaires ne visaient pas explicitement à lier réduction des horaires et emploi.

Certes en 1982, les pouvoirs publics espéraient de l'abaissement de la durée légale, un flux de créations d'emplois, mais ce qui prévalait surtout était le souci de faire sauter un seuil symbolique. Seule la marche vers les 35 heures pouvait, pensait-on, être massivement créatrice d'emplois. De même, les réductions des années passées n'avaient pas pour but premier de contribuer à la lutte contre le chômage, mais plutôt d'améliorer les conditions de travail des salariés, des investissements venant compenser les heures de travail perdues.

Avec les contrats de solidarité c'est la lutte pour l'emploi qui est privilégiée : la réduction de la durée du travail n'a que secondairement un but social, c'est en fait le partage du travail qui est visé, dans le maintien cependant de la compétitivité des entreprises. La diminution du temps de travail doit être créatrice d'emplois, l'État contribuant à leur coût en accordant des exonérations de cotisations sociales limitées dans le temps. L'emploi étant devenu l'enjeu de la réduction de la durée du travail, les partenaires sociaux sont amenés à arbitrer au sein de chaque entreprise entre investissement et emploi. Les organisations syndicales demandent davantage de créations d'emplois, le chef d'entreprise compare les coûts respectifs du travail et du capital.

● *L'effet de l'affichage des 35 heures.*

Pourquoi quelques centaines d'entreprises se sont-elles engagées dans la voie des contrats de solidarité, alors qu'aucune obligation légale ne les y contraignait et qu'elles s'exposaient aussi à de nombreux problèmes? La réponse des chefs d'entreprise rencontrés au cours d'une enquête monographique, a été qu'ils étaient persuadés que l'on s'acheminait à brève échéance — 1985? — vers les 35 heures. Ne voulant pas renouveler l'expérience de 1982 qui les avait contraint à réduire, souvent dans des conditions difficiles, leurs horaires, ils préféraient prendre les devants. Ils se mettaient ainsi en position de maîtriser totalement le processus de réduction des horaires et de prendre une certaine avance sur leurs concurrents qui attendaient l'obligation légale.

L'anticipation des intentions proclamées des pouvoirs publics permettait de résoudre « à froid » tous les problèmes entraînés par la diminution des horaires. En l'absence de contrainte extérieure, dans un climat dépassionné, les partenaires sociaux pouvaient envisager toutes les solutions de réorganisation des processus de production, avec, par exemple, l'introduction de matériels plus performants ou le passage d'une à deux équipes. De même, les conditions de la compensation salariale pouvaient faire l'objet de négociations prenant en compte l'ampleur de la baisse des horaires, les contraintes disparues, etc.

Ainsi, la réduction de la durée du travail amenait l'entreprise à se réorganiser pour plusieurs années et à pouvoir se consacrer totalement à sa fonction de production avec des règles du jeu définies à moyen terme.

Pour l'avenir, la volonté des pouvoirs publics de poursuivre dans la voie ouverte en 1982 s'est concrétisée par l'assouplissement du système mis en place par l'ordonnance du 16 janvier. Le décret du 16 décembre 1982 qui institue une aide à la réduction concertée de la durée du travail en vue de l'amélioration de l'emploi, semble mieux adapté à la situation de nombreuses entreprises qui pourront ainsi maintenir l'emploi en réduisant la durée du travail.

3 254153 P 94 — *Travail et Emploi n° 17.*