

Introduction au dossier

« Premiers regards sur les 35 heures »

Devenue après 1997 l'un des axes majeurs de la politique de l'emploi, la réduction collective et négociée du temps de travail est porteuse de multiples transformations de l'intervention publique : de son cadre, puisqu'elle prétend agir non plus aux frontières du marché du travail mais dans l'entreprise elle-même ; de son champ puisque la réduction de la durée du travail doit avoir des effets sur l'emploi, mais aussi sur les salaires, l'organisation et les conditions de travail, les relations professionnelles ; de ses méthodes enfin puisque l'on préfère la négociation décentralisée au seul changement des normes centrales.

Il est encore bien tôt pour mesurer dans toute leur ampleur et leur diversité les transformations induites par le mouvement engagé avec la loi du 13 juin 1998 (première loi *Aubry*). Néanmoins les premiers travaux d'évaluation entrepris en 1999, à l'initiative de la DARES, livrent une série d'éclairages qui forment l'esquisse d'un bilan d'étape. Ils sont divers par la méthode, monographique ou statistique selon les cas, mais aussi par l'objet, puisqu'ils ont porté tant sur les modalités et le contenu de la négociation que sur les formes de la réduction du temps de travail, son impact micro-économique, ses effets sur l'emploi et les salaires, ou encore le traitement réservé par les accords à certaines catégories comme les cadres ou les salariés à temps partiel. Une première présentation d'ensemble en est faite en annexe du rapport du Gouvernement au Parlement publié en septembre 1999 ⁽¹⁾.

Le présent numéro de « Travail et Emploi » reprend un premier ensemble de ces travaux, présentés ici par leurs auteurs. Les textes rassemblés à cette occasion observent la réduction du temps de travail « à chaud » : ils ont en effet en commun de traiter surtout du processus d'élaboration des accords, du point de vue tant de leur contenu que des comportements des acteurs impliqués. Un second ensemble d'articles devrait venir en juillet prochain compléter cette première livraison en mettant cette fois l'accent sur les premiers effets observés de ces accords, aussi bien sur l'emploi que sur les conditions de travail et de vie des salariés, ou encore sur les normes qui régissent le temps de travail.

L'analyse monographique du processus de négociation de la réduction du temps de travail dans l'entreprise est l'objet du premier ⁽²⁾ de ces quatre articles. En se fondant sur l'observation approfondie de douze exemples choisis pour représenter la variété des situations d'entreprise, **Jérôme Pélisse** y met en évidence la diversité des logiques suivies par les acteurs qui se sont engagés les premiers dans un accord *Aubry* à la fin de 1998, puis les questions communes que posent ces premiers textes. Toujours d'initiative patronale, les négociations peuvent se mener « dos au mur » s'il s'agit de faire face à des difficultés économiques, venir valider un projet pré-établi par la direction quand la réduction du temps de travail accompagne un processus de développement ou de renouvellement, ou encore aboutir à la construction d'un réel compromis quand le rapport des forces en présence le permet. Dans tous les cas, l'effet sur les salaires est du même ordre : compensation immédiate, suivie d'une modération ou d'un gel. L'impact sur l'emploi paraît plus incertain à l'auteur, qui observe parfois un écart important entre engagements et réalisations, et le dialogue social ne lui paraît pas durablement transformé. C'est en matière d'organisation du temps de travail que les changements prévus par les accords lui apparaissent les plus nets, avec trois tendances communes : annualisation, formalisation et individualisation. L'article se conclut par un intéressant rapprochement entre contexte et contenu des accords : pour l'auteur, les modalités de réduction du temps de travail adoptées résultent du jeu combiné des règles en usage avant la réduction, des contraintes économiques et temporelles subies par l'entreprise, et de la logique qui a dicté l'entrée dans le processus.

L'article qui ⁽³⁾ suit s'attache comme le précédent à comprendre les logiques qui gouvernent l'élaboration des accords de réduction du temps de travail, mais en se situant cette fois dans le cas (majoritaire) où c'est un salarié mandaté par une organisation syndicale, et non un délégué syndical de l'entreprise, qui signe. **Christian Dufour, Adelheid Hege, Catherine Vincent et Mouna Viprey** ont en effet mené leur enquête dans une trentaine d'entreprise qui ont eu recours au mandatement prévu par la loi *Aubry*. Les questions soulevées par cette procédure sont loin d'être purement formelles : les auteurs montrent pour commencer en quoi elle s'écarte des principes de représentativité qui régissaient jusque là notre droit de la négociation collective. Ils soulignent en outre que traiter du mandatement c'est aussi et par construction parler de la réduction du temps de travail dans de très petites entreprises, où les acteurs et leurs relations sont loin d'être aussi formalisées que dans les plus grandes. Leur première conclusion n'est cependant pas celle que l'on pouvait attendre *a priori* : si l'initiative est là encore presque

1. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, « La réduction du temps de travail. Les enseignements des accords », Paris, La Documentation Française, 1999.

2. « Le temps des négociations, de douze accords de réduction du temps de travail ».

3. « Le mandatement en question ».

toujours patronale, il y a bien eu, dans la plupart des terrains qu'ils ont visités, construction progressive d'un compromis entre le chef d'entreprise et ses salariés, et non application unilatérale d'un texte élaboré d'en haut. Pour autant, le mandatement ne leur semble pas annoncer le retour ou l'installation du fait syndical dans les entreprises concernées : qu'il s'agisse du choix du salarié mandaté, du syndicat mandant, ou des rapports qui s'établissent entre eux, la structure syndicale reste extérieure à l'entreprise et demeure perçue comme telle par ses acteurs. De l'avis des auteurs, le mandatement vient surtout valider et formaliser un processus spontané de négociation qui le précède. Ce faisant, il peut néanmoins avoir des conséquences durables sur le dialogue social dans les petites entreprises concernées. C'est cette hypothèse qu'ils se proposent, entre autres, de vérifier dans une seconde phase de l'étude, à venir en 2000.

Jacques Bouteiller et Paul Bouffartigue ⁽⁴⁾ ont quant à eux, consacré leur investigation, également monographique, à l'un des aspects sans doute les plus délicats et les plus controversés du passage aux 35 heures dans les entreprises : son application aux cadres. Après être revenus sur les métamorphoses qu'a connues dans la période récente ce groupe social aux effectifs grandissants, et en particulier sur ce qu'ils caractérisent comme une crise de la relation de confiance qui l'unissait aux directions, ils rappellent que le temps de travail des cadres a toujours relevé dans les faits d'un régime spécifique, souvent fort éloigné des normes en vigueur pour les autres salariés. Dans la dizaine d'entreprises où ils ont enquêté, les logiques d'engagement dans la réduction du temps de travail rappellent à bien des égards, soit dit en passant, celles qu'ont observées les auteurs précédents. Mais l'essentiel est ici pour les auteurs que les accords qui y ont été conclus prennent peu en compte la situation particulière des cadres, d'ailleurs peu débattue au moment des négociations. Situation au demeurant diverse, puisqu'ils sont amenés à distinguer, outre le cas de femmes, quatre catégories de cadres pour lesquelles la question se pose à chaque fois dans des termes particuliers (diversité à laquelle la seconde loi *Aubry* fait d'ailleurs écho). Pour la cinquantaine de cadres couverts par l'étude, le résultat prévisible est que, sauf rare exception, leur travail risque de s'intensifier, faute de dispositions pour redéfinir le décompte de leur temps, ou plus largement la distribution et le volume de leurs tâches. En d'autres termes, un bon accord pour les cadres est un accord qui réorganise les temps de travail autant qu'il les réduit. Sans quoi c'est leur spécificité qui est ignorée, ou encore l'effectivité de la réduction de leur temps de travail qui est compromise.

C'est une autre méthode qu'appliquent aux débuts de la « RTT » **Anne-Lise Aucouturier et Thomas Coutrot** dans l'enquête statistique dont ils présentent les résultats en clôture de ce premier dossier ⁽⁵⁾. Cherchant de leur propre aveu, à dépasser l'opposition classique entre monographie et statistique lourde, ils ont en effet choisi de procéder à une enquête par sondage, particulière à deux égards - petit échantillon, mais questionnaire approfondi - afin d'appréhender dans toute sa richesse ce qui constitue l'objet de leur investigation : les attitudes des chefs d'entreprise vis-à-vis de la réduction du temps de travail au moment de la mise en œuvre de la première loi *Aubry*. En distinguant entreprises « Robien », entreprises « Aubry » et entreprises encore attentistes, ils remettent fortement en cause un présupposé répandu en montrant que ce qui emporte la décision de s'engager activement dans la réduction négociée du temps de travail n'est pas tant la situation ou la stratégie économiques de l'entreprise, que le type d'organisation et de relations sociales qui y prévaut, ainsi que les options personnelles de son chef. Quant aux effets de la réduction du temps de travail là où elle a été mise en œuvre, ils sont jugés assez largement positifs par les employeurs, qu'il s'agisse de l'emploi ou des performances économiques. C'est l'occasion pour nos auteurs de rejoindre, par une démarche méthodologique pourtant toute différente, une conclusion fréquente des études monographiques précédentes : le résultat est d'autant meilleur, ou à tout le moins perçu comme tel, que la réduction du temps de travail a été préparée par la négociation et accompagnée des réorganisations nécessaires.

À la lumière de ces premiers travaux d'évaluation, la réduction négociée du temps de travail se présente bien comme un processus relativement long et complexe, en ce sens qu'elle soulève de multiples enjeux : emploi, salaires, dialogue social, mais aussi conditions, division et organisation du travail dans l'entreprise, pour ne citer que les principaux. Les articles ici rassemblés confirment, chacun à sa façon, combien il serait réducteur de l'envisager sous le seul angle du calcul micro-économique. Ils soulignent du même coup combien son succès dépend de la capacité des acteurs à l'insérer dans un ensemble plus large de transformations, dont les coûts et les avantages doivent être soigneusement pesés par chacune des parties.

*Jean-Louis Dayan,
Sous-Directeur des Salaires, du Travail
et des Relations Professionnelles (DARES)*

4. « Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures ».

5. « Prophètes en leur pays, les pionniers des 35 heures et les autres ».