Réduction du temps de travail

Premier bilan sur la première loi, quelques propositions pour réussir

par Alain Morin

Les conflits liés à la mise en œuvre des 35 heures inquiètent le patronat. Ainsi selon l'organisation patronale de la métallurgie, l'UIMM « *la multiplication des conflits sur les 35 heures est plus déroutante que les autres conflits* (...) *partant souvent de la base, les tensions les plus fortes sont liées à la modération salariale mais aussi à des tensions latentes* » (1). Le premier ministre, pour sa part, suit quotidiennement les conflits en cours dans le secteur public (Hôpitaux, Fonctionnaires, notamment la Poste, les Finances, qui sont aussi confrontés à une restructuration profonde de leur administration, la RATP, Air France...). Car si les salariés aspirent à travailler moins, ce n'est pas pour accepter n'importe quelles conditions.

Ils sont un nombre croissant à approuver la réduction du temps de travail (RTT) (60% au total et même 67% pour ceux qui sont déjà passés aux 35 heures), mais la grande majorité (57%) (2) n'entend pas renoncer à l'augmentation de leur salaire. L'étude de liaisons sociales est confirmée par un sondage récent qui montre que le refus des gels de salaires, les craintes d'intensification du travail et l'exigence des créations d'emplois sont les préoccupations les plus partagées. Les cadres sont, pour leur part, très inquiets des tentatives du patronat visant à étendre le système de forfait jour.

L'insuffisance des créations d'emplois et le refus d'orienter les financements vers de tels objectifs constituent des freins essentiels, voire des blocages, à la mise en œuvre de cette réforme.

Les luttes actuelles soulignent le besoin de propositions nouvelles pour lever les obstacles patronaux et combler les écarts entre l'impact prétendu de la RTT sur la baisse du chômage, d'un coté, et la réalité du sous emploi massif et des difficultés du passage aux 35 heures, de l'autre.

Quel impact réel sur la productivité et l'emploi ?

Le bilan réel des accords réalisés à l'issue de la période d'incitation ouverte pour la loi Aubry pose de nombreuses questions.

Au 15 janvier le ministre recensait 23 275 accords concernant 2,7 millions de salariés.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, cela concerne seulement 14% des entreprises (ce qui reste loin des scénarios les plus optimistes qui espéraient atteindre les 40%) et 26% des salariés à temps-plein. Et beaucoup d'observateurs craignent que ce retard dans le passage aux 35 heures soit renforcé en raison du caractère très peu incitatif des 10% de majoration des heures supplémentaires.

Au total, ces accords auraient permis 159 515 créations ou préservations d'emploi (137 239 créations et 22 276 préservations - voir tableau 1)

Seul un décompte prenant en compte les suppressions d'emplois des accords défensifs (3) et les conversions d'emplois précaires en emplois stables (4) – situations fréquentes, notamment dans les accords non aidés – permettraient d'établir le bilan des créations nettes d'emplois. Ce vrai bilan reste à faire.

Mais, au-delà de la comptabilisation des engagements de créations d'emplois on peut s'interroger sur plusieurs autres questions. Quels effets d'aubaine ? Les emplois annoncés n'auraient-ils pas été créés, de toute façon, par le dynamisme spontané des entreprises concernées ? Comment les engagements vont-ils se traduire en créations réelles d'emplois ? Alors que les aides seront pérennes, quel impact aura la limitation à deux ans de l'obligation du maintien des effectifs ? Les emplois créés ne seront-ils pas détruits ailleurs sous l'effet de la concurrence ou d'un moindre appel à la sous-traitance ?

Concernant l'effet d'aubaine, on peut se référer à l'expérience de la loi Robien. La comparaison entre les entreprises signant de tels accords et les autres montrait que les premières étaient beaucoup plus dynamiques que les autres dans le passé (+ 1,7% par an entre 1990 et 1996). Si bien que l'effet net réel de la RTT n'était plus de 9%, correspondant aux engagements annoncés, mais de 6%.

Pour les accords offensifs de la loi Aubry, l'effet d'aubaine était estimé à 1 point sur les 8,5% d'engagements d'emplois selon une étude du mois de septembre 1999 du ministère de l'emploi (5). Selon *Le Monde* du 15 février il serait de 1,7 point.

A partir d'une telle estimation et du dernier bilan publié par le ministère, on peut faire une estimation des gains de productivité apparente du travail induits par la RTT.

Les accords aidés ont en moyenne réduit le temps de travail de 10,8%, ce qui devrait avoir un effet mécanique sur l'emploi de 12,1% (c'est à dire le taux de création d'emploi que l'on observerait si la RTT était entièrement compensée par des embauches)

Dans le bilan des accords aidés, le taux d'engagement de création ou de préservation d'emploi est de 7,8%. Si l'on déduit de ce taux l'effet d'aubaine, les engagements réels au

Tableau 1

	Total des accords	Accords sollicitant l'aide financière	Accords d'entreprises éligibles qui ne sollicitent pas d'aide	Accords d'entreprises non éligibles
Nombre d'accords	23 269	22 433	830	6
Effectif concerné	2 736 472	1 486 477	652 856	597 139
Emplois créés ou préservés	159 515	116 670	24 025	18 820
Effet emploi/effectif	5,8%	7,8%	3,7%	3,2%

compte de la RTT seraient compris entre 6% et 6,8%. Dans ce cas, l'augmentation de la productivité apparente du travail serait de 5,3% à 6%.

Une telle intensification, déjà élevée, pourrait encore être accentuée si toutes les embauches n'étaient pas réalisées, ou si celles-ci ne correspondaient pas à des créations nouvelles d'emploi. Cette dernière situation serait très fréquente : « *selon l'enquête de l'institut Louis Harris, prés de la moitié des nouveaux embauchés (47%) travaillent déjà dans l'entreprise sous un statut précaire* » (6).

Mais les chiffres fournis par le ministère sont-ils fiables (7) ? Tout semble indiquer que l'estimation de l'accroissement de la productivité apparente du travail réalisée à partir des données du ministère soit sous estimée.

D'abord en raison du choix du mode de calcul de l'effet d'aubaine . En effet le nombre d'emplois relevant de l'aubaine (8) a été déterminé à partir de l'écart de croissance constaté, dans les dernières années, entre les entreprises qui ont signé un accord (offensif) et les autres (9) : « *pour tenir compte de l'évolution des effectifs qui se serait produite en l'absence de la RTT les graphiques comparent pour les accords offensifs Robien et les accords offensifs aidés Aubry l'évolution des effectifs des établissements concernés avec ceux des autres établissements ayant la même structure de taille et de secteur. Le décrochage entre les deux courbes fait apparaître l'effet net emplois…* ». Cette « déperdition » serait donc estimée entre 1 et 1,7 point selon les sources.

Ce mode de calcul de l'effet d'aubaine est en effet critiquitable.

Peut-on ne considérer l'effet d'aubaine qu'à partir du simple différentiel de croissance moyenne entre les entreprises s'inscrivant dans un dispositif de RTT et les autres ? L'effet d'aubaine est aussi le résultat de la conjoncture, ainsi les accords Robien offensifs ont été multipliés au cours du premier semestre 1998 au moment où la croissance a été plus forte.

En fait n'y a t-il pas une aubaine pour de très nombreuses entreprises en période de croissance et une aubaine encore plus forte pour celles qui ont une forte croissance. Dans ces conditions ne peut-on pas affirmer que l'effet d'aubaine va au-delà des entreprises les plus dynamiques mais peut concerner toute entreprise en croissance.

On voit donc comment ces dispositifs offensifs mais aussi défensifs peuvent être utilisés pour optimiser, en fonction de la conjoncture, la croissance d'un type de productivité anti-emploi.

Quel nouveau partage de la valeur ajoutée ?

Les résultats des accords Aubry montrent combien le dispositif reste enfermé dans la logique de baisse des coûts salariaux visant un partage de la valeur ajoutée compatible avec les exigences de profit des marchés financiers.

Cela est aussi confirmé par les premiers éléments d'enquête sur l'évolution des salaires. Ainsi, selon *La Tribune* (10), la croissance des salaires ouvriers dans les établissements couverts par un accord Aubry offensif entre le printemps 1998 et le printemps 1999 a été de 0,9% inférieure à celle observée dans les autres établissements, à structure et taille identique.

Ces résultats ne concernent que les accords offensifs. Or, les freinages salariaux sont en général plus accentués dans les accords défensifs.

De plus, si les accords n'ont généralement pas abaissé le salaire mensuel au moment de l'accord, les clauses de gel et de maîtrise programmées sur 2 à 3 ans visent une économie de l'ordre de 2,5% de la masse salariale sur 5 ans selon les hypothèses du ministère de l'Emploi.

Le mode de financement de la RTT pourrait accentuer un partage de la valeur ajoutée défavorable aux salariés. Après un an d'application de la première loi des hypothèses sur le financement de la RTT dans les accords aidés ont été publiées par le ministre de l'emploi (11) (moyenne sur 5 ans - voir tableau 2).

Les hypothèses proposées s'inscrivaient dans le cadre d'un partage de la valeur ajoutée inchangé. Elles excluaient l'effet d'aubaine et sous-estimaient donc l'accroissement de la productivité apparente du travail nécessaire pour rester dans ce cadre prédéterminé.

Or, on sait déjà que l'effet emploi de la RTT sera fortement diminué puisque l'estimation minimale d'accroissement de la productivité est bien supérieure à 5%. Donc, le coût salarial réel des emplois crées au titre de la RTT sera bien inférieur aux 7,5% de la masse salariale prévue, car les coûts des emplois liés à l'effet d'aubaine devraient en être exclus.

Par ailleurs, la baisse des cotisations sociales étant maintenant institutionnalisée, les constats précédents montrent le risque accru d'une aggravation du partage de la valeur ajoutée défavorable aux salariés.

La campagne du MEDEF, sur l'accroissement des coûts salariaux liés à la RTT relève donc de l'intoxication. Elle n'est pas fondée sur la réalité des accords signés.

Des études sur les effets des accords de RTT en Allemagne, qui ont été réalisées sans aides financières publiques, sont particulièrement éclairantes. Selon Gerhard Bosher et Setphen Lehndorff (12) elles « *montrent que lors de la signature des conventions collectives valables pour trois ans, les futurs gains de productivité ont été sous-estimés, si bien que les taux d'augmentation des salaires nominaux ont été, à court et à moyen terme, inférieurs aux taux de progression de la productivité. La flexibilisation du temps de travail qui avait été concédée en même temps que sa réduction, a permis aux entreprises de choisir de nouvelles options en matière de réorganisation des procédures et des règles opératoires. C'est pourquoi en Allemagne,*

lors de la phase des réductions collectives du temps de travail, la redistribution qui a eu lieu est même venue grossir les bénéfices des entreprises ».

Et cette évolution aurait été encore plus marquée aux Pays Bas qu'en Allemagne selon les auteurs.

Dans ces conditions, les créations d'emplois et la revalorisation des salaires exigées dans le cadre des luttes actuelles butent sur un partage de la valeur ajoutée conditionné par les normes excessives de rentabilité des marchés financiers. Le dépassement de ces difficultés appelle à intervenir sur la gestion pour une autre utilisation des ressources financières des entreprises favorisant les dépenses de ressources humaines.

Utiliser les points d'appui et élargir les pouvoirs d'intervention

Les conquêtes dans les entreprises et les avancées dans les institutions sont des points d'appui pour l'ensemble d'un mouvement social.

Ainsi la lutte des informaticiens à Toulouse a montré que des avenants à des accords d'entreprise sur les 35 heures peuvent être imposés après la signature de ceux-ci. Dans le cas toulousain, cela concernait l'amélioration des conditions de travail et des forfaits, donc l'emploi.

Les avancées obtenues dans les deux lois sur la RTT, peuvent aussi être utilisées. La première loi avait déjà introduit des sanctions en cas de non-respect des engagements (13), ils ont fait l'objet du décret d'application et des procédures de suivi prévoyant notamment la mise en place d'une instance spécifique chargée de suivre l'accord (14).

La seconde loi confirme et élargit le rôle de ces instances de suivi. Elle comporte en effet l'obligation d'un engagement à créer ou à préserver des emplois (15).

Ce suivi prévu par la loi peut être renforcé par d'autres droits. C'est le cas avec l'article 432-4 du code du travail qui fait obligation aux entreprises de fournir au CE un rapport écrit sur les « *aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi* ».

La loi sur la commission de contrôle nationale et décentralisée des fonds publics accordés aux entreprises élargira, pour sa part, les pouvoirs des maires, des comités d'entreprises qui pourront obtenir des informations, alerter et agir. Les CE et les délégués syndicaux pourront engager des procédures de suspension des aides en cas de non-réalisation des engagements.

Le suivi des accords sera particulièrement nécessaire sur trois points.

■ La légalité des accords, d'autant que le contrôle des administrations sur les accords va décliner du fait que les conventions entre l'Etat et les entreprises ne seront plus nécessaires pour bénéficier des aides dans les entreprises. Il va donc y avoir besoin d'une plus grande vigilance des salariés et des populations.

■ Les engagements sur les créations d'emploi et sur les mises en formation correspondantes.

■ Les aides et leur utilisation à partir de critères favorables à l'emploi en quantité et en qualité.

Un tel suivi va nécessiter des coopérations et des mutualisations des luttes.

N'y a t-il pas moyen de développer des réseaux dans les départements qui permettraient de suivre les engagements des entreprises sur l'emploi et sur la formation, les financements et la légalité des accords associant des syndicalistes, des mandataires, des élus, des associations de chômeurs… pour réaliser ces objectifs ?

Il s'agit de dépasser les observatoires actuels sur l'avancée des accords, institution associant la Direction départementale de l'emploi et les partenaires sociaux ficelés par l'administration et de se donner des moyens d'information, d'enquête, de mise en relations pour renforcer les pouvoirs d'intervention des salariés et des populations.

Les collectivités territoriales, notamment les conseils régionaux disposant de responsabilités sur l'emploi et la formation, devraient contribuer à l'essor de telles initiatives. ■

Tableau 2 : Financement de la RTT
(En % de la masse salariale des effectifs concernés)

Réduction de la durée de travail à financer (1)	12,0
Gain de productivité du travail induit par la réduction	3,4
Effet emploi	8,3
Coût salarial à financer de l'effet emploi (2)	7,5
Economie de capital (immobilisations, stocks	0,5
Modération salariale cumulée	2,5
Allégement de cotisations sociales (moyenne sur 5 ans)	4,5
Solde à financer	0,0

Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
Ces chiffres correspondent aux moyennes calculées sur les accords signés au 5 mai 1999.

1. Moyenne des passages aux 35 heures et des passages à 32 heures ;
2. le coût salarial à financer est moins important que l 'effet emploi (de 10% environ) car les nouveaux embauchés ont un salaire plus faible que la moyenne des salariés déjà en place.

1. *Liaisons sociales*, 14 janvier 2000.
2. *Liaisons sociales*, 4 janvier 2000.
3. Selon *les premières informations, les premiers synthèses*, n° 52-1er décembre 1999, seulement près de la moitié des conventions (47%) prévoient d'éviter tous les licenciements. 53% comportent donc des suppressions d'emplois qui ne sont pas comptabilisées dans le bilan.
4. Selon *Le Monde*, 21-5-99 : « Il faut encore préciser que certains accords prévoient la transformation d'emplois précaires (CDD, intérim...) en CDI, cette avancée est un acquis... mais elle ne crée pas d'emploi au plein sens du terme ».
5. « Les enseignements des accords RTT », septembre 1999, ministère de l'Emploi.
6. *Le Monde* précédemment cité.
7. Ces résultats doivent être considérés avec beaucoup de prudence car comme le souligne Pierre Boistard du centre d'étude de l'emploi « il est regrettable que le ministre n'ait pas diffusé les données de base recueillies, mais uniquement les résultats après traitement » *Les Echos* du 1-2-2000.
8. « Les enseignements des accords RTT », ministère de l'Emploi.
9. *Le Monde* précédemment cité.
10. *La Tribune* du 8 février.
11. *Liaisons sociales* n° 12 931 - 15.
12. Gerhard Bosher et Stetphen Lehndorff, « Réduction du temps de travail et emploi », *travail et emploi* n° 74.
13. Décret d'application 98-495 de la loi Aubry, fiche 2-8.
14. Ibidem, fiche 2-7.
15. Article 19, paragraphe 4, 2ème loi Aubry.