



LA RELATION ENTRE TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI (II)

Le bilan contrasté des 35 heures en France et ses leçons pour l'action syndicale en Belgique

Ce document est une contribution de la FTU au programme du tronc commun de formation syndicale de la FEC pour l'année sociale 2007-2008, sur le thème de l'emploi et du temps de travail. Il dresse un bilan des controverses sur le lien entre le temps de travail (notamment la réduction du temps de travail) et les créations d'emplois et/ou la réduction du chômage. Dans cette seconde partie, c'est le bilan des 35 heures en France qui est d'abord présenté et discuté. Ce bilan est dressé uniquement sous l'angle du travail et de l'emploi ; il n'aborde pas les questions juridiques et institutionnelles, ni l'analyse des rapports de forces dans les relations collectives de travail. Dans un second temps, la situation française est comparée à la situation belge et quelques leçons sont tirées de cette comparaison. En conclusion, un « tableau de bord » pour un monitoring syndical du temps de travail est proposé. Une bibliographie est jointe à cette note (bibliographie commune avec la note 2007-13).

A

LE CONTEXTE FRANÇAIS : LA LOI AVANT LA NÉGOCIATION

Tout d'abord, il est utile de rappeler brièvement le contexte de l'introduction des 35 heures en France. La réduction du temps de travail (RTT) a été mise en place par la loi (lois Aubry dès 1997, modifiées par la loi Robien), et non pas par la négociation sociale comme dans d'autres pays européens. La loi française prévoit différents niveaux de dérogation, notamment selon la taille des entreprises ; ainsi, la RTT dans les entreprises de moins de 20 personnes est largement inachevée. La négociation sociale n'est intervenue qu'en aval de la loi, pour négocier les modalités

d'application au niveau des branches d'activité ou des entreprises. Le passage aux 35 heures s'est étalé de 1997 à 2002. Le changement de majorité politique en 2002 a marqué un coup d'arrêt à l'expansion des 35 heures.

B

LE BILAN DES 35 HEURES

Le bilan des 35 heures est contrasté. Elles ont contribué à la création d'emplois, elles ont augmenté le temps libre, elles ont favorisé la réorganisation des entreprises ; en revanche, elles ont contribué à l'intensification du travail, renforcé la flexibilité du travail et créé de nouvelles inégalités entre ceux qui peuvent choisir les modalités de la RTT et ceux qui se voient

imposer de nouveaux horaires. Dans le débat politique préalable aux élections de 2007, les 35 heures ont été prises comme bouc émissaire des maux de l'économie française, de manière paradoxale : de nombreuses critiques ont été émises, même à gauche et dans les syndicats, mais toutes les enquêtes auprès des salariés montrent que les 35 heures sont perçues comme un acquis confortable, que les travailleurs français n'abandonneront pas facilement.

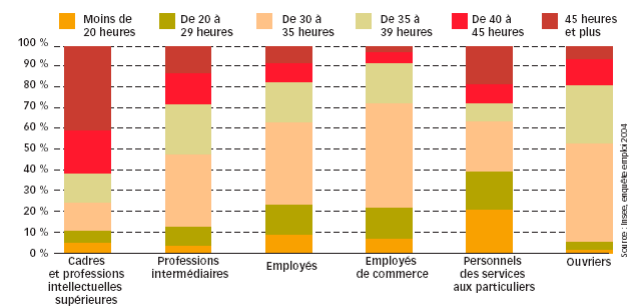
Les 35 heures ont contribué à la création d'emplois. Mais ce processus de création d'emplois est plus complexe que prévu. Les créations « directes » d'emplois, par un mécanisme d'embauche compensatoire, sont nettement moins importantes que les créations indirectes. Celles-ci s'expliquent par la convergence de plusieurs facteurs :

- La croissance économique élevée entre 1997 et 2002 : +14% de croissance cumulée sur ces six années, donc un climat économique favorable à la création d'emplois. La RTT a été un stimulant supplémentaire. L'INSEE (institut national de statistiques) estime qu'environ un cinquième des emplois créés entre 1997 et 2002 peut être attribué aux 35 heures.
- L'impulsion à la réorganisation des entreprises : la nécessité de réaménager l'organisation du temps de travail, couplée aux aides publiques octroyées aux entreprises qui passaient aux 35 heures, sont deux facteurs qui ont accéléré la réorganisation et la modernisation des entreprises, de même que la polyvalence des employés. La période 1997-2002 a été un grand chantier de changements organisationnels, avec un impact positif sur la rentabilité et la compétitivité des entreprises.
- La RTT a également accru la flexibilité des entreprises. Dans la plupart des négociations sur les modalités d'application des 35 heures, la flexibilité a été la contrepartie naturelle de la réduction du temps de travail. La flexibilité a contribué à la création d'emplois, quoique dans une proportion croissante en faveur des emplois atypiques ou précaires.

- La RTT a provoqué un boom de l'industrie du tourisme et des loisirs, avec un effet positif sur l'emploi.
- Indirectement, le passage aux 35 heures a permis une certaine modération salariale : les salaires ont augmenté moins que le PIB, le temps libre a été perçu comme un « avantage en nature » en compensation de la modération salariale.

Ces effets globalement positifs doivent toutefois être nuancés par divers constats d'accroissement des inégalités.

Comme le montre le graphique ci-dessous (Devetter F-X., 2007 ; données INSEE de 2004), les temps de travail se sont globalement réduits, mais sont devenus de plus en plus inégaux selon les catégories professionnelles.



Ce graphique montre que, dans de nombreuses catégories professionnelles, les horaires de travail réels sont souvent supérieurs à 35 heures par semaine. De nombreux salariés travaillent plus de 40 heures : 20% des ouvriers, 30% du personnel des services aux particuliers, 30% des professions intermédiaires et 60% des cadres.

Le passage aux 35 heures s'est aussi accompagné d'une expansion des horaires atypiques (notamment en soirée ou le samedi), des contrats atypiques (CDD courts, intérim, emplois d'insertion) et du travail à temps partiel, conséquence logique d'une plus grande flexibilité des horaires de travail et d'une réduction du temps de travail des employés en place.

Le système de cumul des récupérations de RTT, négocié dans la plupart des entreprises pour développer la flexibilité organisationnelle, s'est avéré particulièrement favorable pour les cadres et les employés qualifiés qui peuvent gérer leurs horaires de façon relativement autonome. Ce

Le système s'est également avéré favorable aux femmes qui ont de jeunes enfants, car il a facilité la conciliation entre vie professionnelle et charges familiales (assurées majoritairement par les femmes, notamment en cas d'imprévu avec les enfants). En revanche, la RTT a accru les tensions dans certains secteurs. Les hôpitaux ont mal géré et mal digéré les 35 heures, auxquelles on attribue de nombreux dysfonctionnements organisationnels, ainsi qu'une lourde intensification du travail du personnel des hôpitaux. Dans l'administration publique, le temps de travail a été réduit sans réorganisation en profondeur, ce qui a généré de nombreuses insatisfactions (Gavini, 2001 ; Devetter, 2007).

Quant aux effets sur les conditions de travail, les opinions sont partagées : environ 40% des salariés français pensent que la RTT a amélioré leurs conditions de travail, 30% pensent le contraire et 30% sont indécis sur le bilan (Cette & Méda, 2003).

Ces inégalités expliquent en partie pourquoi, aujourd'hui, les 35 heures sont plus populaires parmi les cadres, les travailleurs intellectuels et les employés des grandes entreprises de services, que parmi les ouvriers des petites et moyennes entreprises et les travailleurs précaires.

Enfin, il est important de souligner les changements culturels profonds induits par la RTT. Les questions de conciliation entre travail et vie privée, d'égalité entre hommes et femmes, ou encore de promotion du temps libre, sont apparues au premier plan sur la scène sociale, alors qu'elles étaient souvent reléguées à l'arrière-plan. La réduction du temps de travail a changé les mentalités ; elle a un impact sur l'évolution du rapport au travail.

Peut-on revenir en arrière ? Pour les travailleurs, les 35 heures ont provoqué une sorte d'effet cliquet : ils ne souhaitent pas revenir en arrière, car la RTT améliore la qualité de vie, mais ils sont ouverts à de nouveaux aménagements dans l'organisation du temps de travail, notamment pour corriger les dysfonctionnements générés par les 35 heures. Quant à la création d'emplois, elle n'est plus perçue comme prioritaire ; c'est la qualité des emplois et la qualité de vie qui sont prioritaires.



LA COMPARAISON AVEC LA BELGIQUE

En Belgique, comme dans d'autres pays européens (Allemagne, Pays-Bas, pays scandinaves), la réduction du temps de travail s'est effectuée d'abord dans le cadre de la négociation collective, avec un impact a posteriori sur la législation.

On connaît le résultat chez nous : la durée conventionnelle du travail varie fortement d'un secteur à l'autre, voire d'une entreprise à l'autre dans un même secteur. Les résultats de la négociation dépendent du rapport de forces. Plus le syndicat est fort, plus la durée conventionnelle du travail est courte. Il y a une sorte de dualisation du temps de travail, entre « noyau » et « périphérie » : la RTT a été négociée avec succès dans les grandes entreprises traditionnelles à forte implantation syndicale, mais le temps de travail s'est allongé dans les constellations de petites entreprises périphériques ou de secteurs à faible implantation syndicale.

Ceci entraîne un effet pervers à long terme : un différentiel de temps de travail s'installe au sein des branches d'activité, notamment avec le développement de la sous-traitance, de l'externalisation, de la franchise, etc. :

- La durée du travail est plus réduite dans les grandes entreprises que dans les PME.
- Le temps de travail est généralement plus long dans la sous-traitance que dans les entreprises donneuses d'ordre. Ceci renforce la propension des entreprises à sous-traiter.
- Le différentiel de temps de travail entre « noyau » et « périphérie » favorise l'externalisation de certaines fonctions vers d'autres branches où le temps de travail est plus long (logistique, maintenance, centres d'appel, etc.)

En conséquence, des inégalités sociales se développent en fonction du degré de réduction ou de non-réduction du temps de travail, à l'intérieur d'un même secteur et pour des emplois au contenu semblable. Ces inégalités de temps de travail se superposent aux inégalités de salaire.

D

POUR UN MONITORING SYNDICAL DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour combattre ces inégalités et restaurer une maîtrise globale des syndicats sur la question du temps de travail, au-delà de la fragmentation des négociations, quelques propositions peuvent être formulées pour un « monitoring syndical » du temps de travail. Il s'agit d'une sorte de check-list pour représentants syndicaux, dans les entreprises et dans les commissions paritaires sectorielles.

Au niveau des entreprises :

- Monitoring des heures supplémentaires, complémentaires, payées ou compensées, formelles ou informelles.
- Rôle des "primes d'inconfort" (de temps de travail) dans la structure de la rémunération.
- Observation de l'organisation du temps de travail chez les sous-traitants, les partenaires et les concurrents.
- Observation de l'organisation de la flexibilité "numérique" (intérim, heures supplémentaires, CDD courts, prêt déguisé de main-d'œuvre, etc.).
- Repérage des effets pervers en termes d'intensification du travail.
- Mise en valeur des acquis qualitatifs d'un temps de travail réduit (bien-être au travail, qualité de vie, conciliation).

Au niveau des branches d'activité :

- Observation et contrôle du différentiel de temps de travail au sein des secteurs.

- Priorité aux actions correctrices intra-sectorielles, pour réduire le différentiel de temps de travail et les inégalités qui en résultent.
- Pools de main-d'œuvre pour transformer les heures supplémentaires en emplois (ex. secteurs de la logistique portuaire et de la construction dans la région anversoise)

Gérard Valenduc

- Artus Patrick & al., *Vers une remise en cause de la réduction du temps de travail ?*, dans *Problèmes économiques*, n° 2870, Documentation française, 2005.
- Cette Gilbert, Méda Dominique, *Réduction du temps de travail et qualité de vie: le bilan des salariés*, dans *Tempos* n° 1, Institut Chronopost, Paris, 2003.
- Clerc Denis, dossier *Travailler plus pour travailler tous ?*, dans *Alternatives économiques*, n° 259, juin 2007.
- Cottrel Marie & al., *Le temps de travail des formes particulières d'emploi*, dans *Économie et statistiques*, n° 352-353, INSEE, Paris, 2002.
- Devetter François-Xavier, *Les mutations du temps de travail*, dans *Alternatives économiques*, n° 257, avril 2007.
- Gavini Christine, *La métamorphose du travail: gagnants et perdants des 35 heures*, Editions Liaisons, Paris, 2001.
- Le Monde, dossier *35 heures: quelle réalité au-delà du brouhaha politique ?*, dans *Le Monde économie*, 31/10/2006.
- Pinto Vanessa, *Les attitudes des cadres face à la réduction du temps de travail*, dans *Quatre pages*, n° 55, Centre d'études de l'emploi, Paris, 2003.



AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE