

# COMMUNICATION SUR LES 35 HEURES

*Un peu de temps est passé depuis cette analyse mais le diagnostic et les perspectives demeurent valables, en particulier les termes de la conclusion !*

Les conditions de la mise en œuvre des 35 heures sont actuellement débattues et votées à l'Assemblée Nationale : on est passé de la 1<sup>ère</sup> phase "incitative" et "exploratoire" de la loi du 13 juin 1998 à une 2<sup>ème</sup> loi relative à "la réduction négociée du temps de travail", destinée à arrêter le cadre réglementaire de la nouvelle durée légale de travail.

L'articulation de ces deux phases a été conçue pour favoriser les négociations entre partenaires sociaux et préciser, à partir du bilan de ces négociations, une série de questions laissées en suspens par le 1<sup>er</sup> texte :

- i le nouveau régime des heures supplémentaires,
- i la rémunération du SMIC et du temps partiel,
- i l'application de la RTT aux cadres,
- i le calcul de la durée effective de travail et, notamment la place prise par la formation professionnelle,
- i les nouvelles formes de modulation,
- i les mesures de financement du nouveau dispositif.

## **PREMIÈRE LOI, PREMIER BILAN : UN ÉCHEC RELATIF**

Le dernier bilan officiel (rapport sur les "enseignements des accords" diffusé le 20/09/99) confirme l'impact modeste des négociations sur l'emploi.

Au 1/09/99, 15 026 accords ont permis de créer ou de préserver 120 000 emplois (103 000 emplois à créer et 18 000 licenciements évités) ; ces accords concernent 27 % des salariés à temps complet des entreprises de plus de 20 salariés (2 168 000), ce qui signifie, a contrario, que les 3/4 des salariés concernés par l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2000 ne sont encore couverts par aucun accord ; selon le rapport officiel, les effets d'aubaine seraient limités (seulement 12,5 % des emplois créés soit 15 000 postes de travail auraient vu le jour sans la réforme) mais une enquête des CCI de mars et avril 99 révélait que 70 % des chefs d'entreprise sondés estimaient qu'ils auraient embauché du personnel de toute façon !

## **Autres enseignements des accords :**

**Salaires** : 87,7 % des accords aidés (9/10) prévoient une compensation salariale intégrale suivie d'une modération salariale de 2 à 2,5 % pendant 2 ans ; dans 80 % des accords les nouveaux embauchés sont traités comme les autres salariés occupant les mêmes postes.

Les cas où le passage aux 35 heures est payé 35 sont l'exception.

Même si selon un sondage récent de la SOFRES cette modération salariale semble acceptée, elle s'est traduite dans un certain nombre d'accords par une disparition de certains avantages (primes...) et les perspectives 2000 en matière de salaires s'annoncent assez sombres d'ores et déjà puisque la progression du salaire ouvrier a été inférieure, cette année, aux deux années précédentes à la même période et que le SMIC n'a pas été revalorisé en juillet : manifestement, les 35 heures font pression sur les salaires.

**Modulation des horaires et conditions de travail** : Dans un **cas sur deux**, les accords ont mis en place un dispositif de modulation, le plus souvent de type III c'est-à-dire l'annualisation ; elle se base sur un décompte annuel de 1 600 heures de travail par an avec une durée plafond, dans les 2/3 des cas, qui est = à 42 heures hebdomadaires.

Le délai de prévenance est le plus souvent de 7 jours.

Si selon un sondage SOFRES, 62 % des salariés sont satisfaits de leurs nouveaux horaires réduits, 21 % jugent, au contraire, que les conditions de travail se sont dégradées à cause de l'intensification des rythmes (13 %), d'une baisse de la qualité du travail (4 %) ou de l'augmentation du stress (4 %).

Un sondage Louis Harris confirme ce jugement : spontanément, 86 % des salariés (dont beaucoup de cadres) considèrent que leur charge de travail n'a pas diminué autant que leur temps de travail ("il s'agit de faire les mêmes choses en moins de temps").

**Temps de travail des cadres** : Dans les branches ou les entreprises, plusieurs formules ont été négociées selon les catégories (intégration de droit commun, forfaits avec ou sans référence horaires, forfaits en jours).

Dans 2 cas sur 3, les règles adoptées ont été les mêmes que pour les autres salariés mais la tendance nouvelle est à l'approche selon un décompte en jours de travail (le plus souvent entre 205 et 217 : à rapprocher des 233 jours en moyenne aujourd'hui et des 217 jours inscrits dans le projet de la 2ème loi).

## **Signature des accords et mandatements :**

### **i Signature des organisations syndicales :**

90 % des accords signés par l'ensemble des OS :

CFTC = 97,9 % ; CFDT = 97,1 % ; CGT = 85,4 % ; FO = 90,8 % ; CGC = 93,8 %.

### **i Mandatement :**

Plus de 50 % des accords signés par des salariés mandatés.

Origine syndicale : CFDT = 46 % ; CGT = 14,5 % ; CGC = 4 % ; FO = 14,5 % ; CFTC =

21,5 %.

A noter que les salariés mandatés se considèrent plus comme les porte parole des salariés que comme les représentants d'une organisation syndicale.

**i Thèmes traités par accords :**

Modulation de la durée collective du travail : 50,1 %

(dont annualisation : 43,5 %)

Congés particuliers .....28,1 %

Heures supplémentaires : .....24,6 %

Repas : .....13,0 %

C.E.T. : .....12,2 %

Temps partiel : .....10,0 %

Congés payés : .....8,9 %

Horaires individualisés : .....5,6 %

Jours fériés : .....4,2 %

Ponts : .....2,1 %

L'analyse de ce dernier bilan officiel conforte, malheureusement, les inquiétudes que nous avons manifestées dès la présentation du premier projet de loi qui laissait primitivement dans l'ombre trop de dispositions pratiques, si importantes pour les conditions d'emploi et de travail des salariés.

De fait, le caractère intentionnel (ou non contraignant, comme on préfère) du premier texte, voulu par un gouvernement pariant a priori sur la bonne volonté du patronat et le jeu naturel des négociations a débouché, à l'évidence, sur des effets plutôt défavorables, à terme, aux salariés :

- i nombreuses dérives en matière de droit du travail et remise en cause de droits sociaux (par exemple, l'intégration contestée par le patronat des pauses, des jours fériés, de la formation dans le décompte du temps de travail effectif) ;
- i accélération et quasi généralisation du processus engagé depuis 1993, de la flexibilité du temps de travail par le biais de l'annualisation, des horaires atypiques et irréguliers, du travail le samedi (les 35 heures se révèlent, à ce stade, un formidable " cheval de Troie " pour inoculer le virus de la flexibilité dans le code du travail et les accords collectifs).

Le plus insupportable dans l'affaire des 35 heures " à la sauce Aubry " c'est peut-être que ces graves inconvénients ne sont même pas compensés par la création massive d'emplois qui était (et demeure) la condition essentielle de l'adhésion de la majorité des salariés au principe des 35 heures et à la RTT en général, compte tenu du poids toujours considérable du chômage.

De ce point de vue et dans l'immédiat, notre jugement sur la loi des 35 heures nous porte à penser que "tout bien pesé" l'échange - gains en emplois + un peu plus de temps libre contre flexibilité accrue - s'apparente au mieux à un processus "donnant - donnant", au pire à un marché de dupes !

Les lacunes et les insuffisances de la loi du 13/06/98, l'hostilité du patronat et le manque de mobilisation des salariés ont conduit à ce que trop d'éléments négatifs pour l'emploi et pour les conditions de travail résultent de cette première phase de mise en oeuvre des 35 heures.

A l'occasion de la discussion de la 2ème loi Aubry, le tir doit absolument être corrigé, recadré, durci, si l'on veut que les 35 heures ne soient pas une aubaine pour les seuls patrons mais une chance pour tous les salariés (dotés ou privés momentanément d'un emploi).

## **RTT 2 : UNE DEUXIÈME CHANCE, POUR QUOI FAIRE ?**

La première lecture du projet de la loi (17 articles) soumis aux débats du Parlement à partir du 5 octobre dernier n'a guère levé les doutes et les inquiétudes qui nous ont animés jusqu'à présent : usine à gaz, de nouveaux cadeaux aux entreprises et surtout, on peut légitimement se demander si, au bout du compte, la loi Aubry ne va pas se traduire concrètement par l'absence de diminution effective du temps de travail et donc par un effet très relatif sur les créations d'emplois ce qui n'améliorera pas le bilan de la 1ère loi ?

**Globalement**, sur tous les points qui fâchaient et qui fâchent encore, les dispositions du projet de loi sont fortement critiquables.

- i La création d'emplois (période de transition, corrélation avec l'aide)  
*objectif retardé, disparition de la référence*
- i Les heures supplémentaires  
*au rabais*
- i La modulation et l'annualisation du temps de travail  
*système simplifié pour une flexibilité accrue*
- i Le temps de travail des cadres  
*dispositif complexe et incontrôlable*
- i Le temps partiel  
*pérennisation du recours abusif et maintien de sa précarité financière (voir SMIC)*

- i La formation  
*sur le temps libre, régression sociale*
- i Le SMIC  
*double SMIC, usine à gaz, source de manipulations, d'injustices*
- i La consultation des salariés et la représentativité syndicale  
*discriminatoire.*

Sur tous ces points se reporter aux analyses et propositions du G 10 présentées à **Gaetan Gorce** (rapporteur du projet de loi) lors de l'audience du 15/09/99 accordée à l'US G10.

Mais, de surcroît, M. AUBRY a ajouté **deux gros points noirs** à son projet :

- i le nouveau mode de financement des aides aux 35 heures basé sur l'allègement des cotisations sociales patronales sur les bas et moyens salaires,
- i et, "par défaut ou omission", l'exclusion de la Fonction Publique du champ d'application de la loi alors qu'elle représente 1/5ème de la population active !

## 1er POINT : Le financement des allègements de cotisations et l'aide financière pérenne ("structurelle").

### 1er élément : allègement de cotisation

- i **Rappel du montage** : En marge de la présentation du projet de LF de la Sécu pour 2000, création d'un fonds spécifique ("fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale")

à terme 105 à 110 milliards de francs (= coût en année pleine).

- i **Principe** : Allègement des charges sur les salaires entre 1,3 fois et 1,8 fois le SMIC (= aide financière entre 21 500 et 4 400 F).

*Rappel : n'est plus lié à engagement de création ou préservation d'emplois.*

- i **Financement** : Pour 2000 coût des baisses de charges entre 62 et 65 milliards de francs.

40 milliards ristourne Juppé "dégressive".

Sur 22 à 25 milliards restants 7,5 milliards à recouvrer :

- i Prélèvements sur la "taxe générale sur les activités polluantes" (TGAP) = 3,2 milliards de francs.

*Effet d'affichage car peu de chance que rendement escompté soit effectivement perçu !*

- i Contribution sociale sur les bénéficiaires des sociétés dont C.A. > 50 M F

Taux = 3,3 % de l'impôt ' en réalité 1,1 % de la base (cad 100 x 33,33 % x 3 %)

ce qui porte le taux de l'IS à 38 % = 4,3 milliards de francs

## **Restent environ : 15 milliards de francs**

couverts par la participation de : l'État .....4,3 milliards de francs  
la Sécurité Sociale 5,5 milliards de francs  
.....l'Unedic 5 à 6 milliards de francs.

En outre, la loi RTT 2 fixe une taxation de 10 % des heures supplémentaires pendant l'année transitoire, apportée au fonds de baisse des charges

- i Rendement escompté : **5 à 6 milliards de francs.**
- i Allégement cumulable avec abattement de 30 % pour les temps partiels (supprimé depuis), aides Lois Aubry I et Robien, etc...

## **2ème élément :**

Aide forfaitaire de 4 000 F au-delà de l'allégement dégressif jusqu'à 1,3 SMIC.

### **Commentaire sur ce dispositif de financement :**

- i Nous sommes en face de sommes considérables et non limitées dans le temps dont la motivation n'a plus rien à voir avec l'emploi mais avec la volonté de diminuer le coût des bas salaires, ce qui revient, somme toute, derrière la loi des 35 heures et le développement de la négociation, à satisfaire une revendication patronale ancienne.

Nous savons, par ailleurs, que selon l'analyse des économistes contre la pensée unique la baisse du coût du travail en France n'est ni justifiée ni pertinente en termes de créations d'emplois dignes de ce nom.

- i Au bout du compte, c'est l'Etat (c'est-à-dire les salariés, les contribuables et les assurés sociaux) qui va payer les patrons pour appliquer la loi sur les 35 heures ce qui n'est pas le moindre des paradoxes de la loi Aubry !
- i Certaines dispositions ressemblent tellement à une " usine à gaz " qu'on peut se demander si elles pourront être réellement appliquées par les entreprises ?

## 2ème POINT : Où en est la Fonction Publique par rapport aux 35 heures ?

*(En résumé, on se hâte lentement !)*

### Rappel du cadre :

- i 10/02/98 : accord salarial dans la Fonction Publique : décision de faire un "état des lieux "
- i 10/02/99 : Rapport ROCHE sur "l'état des lieux".
- i 22/06/99 : Rapport aux parlementaires (les principales conclusions du rapport ROCHE + les perspectives issues de la concertation avec les partenaires sociaux) = bilan et perspectives de la RTT pour les agents de la Fonction Publique (article 14 de la loi du 13/06/98).
- i **Concertation** : Mise en oeuvre de l'A.R.T.T.  
avec les partenaires sociaux (OS et élus locaux)  
à compter du 21 septembre 1999 jusqu'au 7 octobre (calendrier + méthode)  
aboutir à un accord-cadre pour les trois Fonctions Publiques pour 2000  
aboutir à un accord national par Fonction Publique  
aboutir à des négociations décentralisées et déconcentrées au niveau des ministères, des collectivités territoriales, des hôpitaux (niveau national puis local).

Perspective d'application des 35 heures dans Fonction Publique, au mieux ..... 1/01/2001 !

La **FSU** a cherché à inspirer un amendement à la loi Aubry II afin qu'une RTT créatrice d'emplois soit appliquée dans les trois FP avant .... 2002.

### **L'approche du dossier par le Ministre de la Fonction publique.**

#### ***S'appuyer sur les 5 conclusions du rapport ROCHE (outre le constat de grande diversité des situations)***

- i L'environnement réglementaire actuel s'avère inadapté.
- i La durée hebdomadaire n'est plus qu'une référence théorique tant les instruments de modulation à la disposition des agents sont nombreux.
- i Faute d'instrument de mesure uniforme, les différences constatées dans les durées de travail ne sont pas lisibles, si bien que des inégalités de traitement se sont développées sans que des motifs objectifs les justifient.
- i La réduction et l'aménagement du temps de travail n'ont pas été l'occasion d'une réflexion globale sur l'organisation du travail.
- i Les souplesses introduites dans l'aménagement du temps de travail n'ont pas été assez axées sur les besoins des usagers mais trop souvent liées à la conclusion d'accords locaux suite à certains conflits."

*A bon entendeur, salut !*

### **Positions de principe du Ministre sur les emplois et la RTT**

- i "On va aller aux 35 heures mais pas pour les mêmes raisons que dans le privé. On n'est pas du tout dans la même logique".
- i "On va aller aux 35 heures pour améliorer le service public, améliorer l'organisation, faire bénéficier les fonctionnaires de cette avancée sociale".
- i "L'emploi sera une conséquence subséquente des discussions dans la Fonction Publique."

### **Le message est clair !**

**Au-delà de la concertation:** un certain nombre de dispositions législatives ou réglementaires s'avéreront nécessaires " dicit le rapport adressé aux parlementaires, ça veut dire transposition de certaines mesures de la 2ème loi Aubry dans la Fonction Publique (modulation, temps de travail effectif et annuel ...).

L'objectif prioritaire de la Fonction Publique est d'aménager le temps de travail (notamment, par élargissement des plages d'ouverture) et de mieux l'encadrer réglementairement.

### **ET PENDANT CE TEMPS-LÀ AU MEFI ?**

CTPM du 13/04/99 : DSK concède aux Fédérations un "état des lieux" du temps de travail au sein du MEFI afin "d'obtenir une analyse fine de la durée du temps de travail, en liaison avec la nature des tâches exercées et l'organisation du travail".

2 groupes de travail les 4/06 et 10/09/99 qui accouchent de manière non consensuelle d'une grille d'analyse des régimes horaires et des situations de travail.

Le plan pluriannuel de modernisation évoqué au CTPM de septembre parle de "ARTT" (p. 48/88).

En bref, on nous "balade" au plan national et dans le même temps des "expériences sauvages" de modification des horaires d'ouverture au public se multiplient localement...

Pour nous, le rapport ROCHÉ est bien, à l'analyse, le " cheval de Troie " de la flexibilité dans la Fonction Publique et c'est sur lui que le gouvernement fonde sa volonté de faire de l'ATT le point de départ et d'arrivée des discussions sur le temps de travail dans le cadre de la modernisation du service public : dans ce cadre, le temps de travail n'est, d'ailleurs, qu'une simple variable d'ajustement au même titre que les effectifs, les NTIC, la GRH, etc.

Alors que, pour nous, il faut partir d'une logique différente : celle d'une RTT massive, générale, rapide et créatrice d'emplois ; c'est la condition sine qua non de l'ouverture plus large des services (même si l'accueil ne se résume pas aux seuls horaires et si nous récusons, sous bénéfice d'inventaire, l'hypothèse de l'ouverture le samedi).

C'est dans cette seule hypothèse (RTT massive...) que pourrait être envisagée une négociation et un compromis acceptable.

En attendant, nous avons demandé que cessent toutes les expériences " sauvages " ou " unilatérales " de modification des régimes horaires ou des méthodes d'accueil lancées actuellement sur le terrain plus ou moins en liaison avec la mission 2003.

En conclusion de cette communication dont la tonalité plutôt morose et alarmiste ne vous aura pas échappé, nous souhaitons dire qu'il est urgent (avant que le plus grand nombre de salariés ne rejette l'idée même de RTT) de reprendre l'initiative sur un projet véritablement social ; c'est-à-dire, qui permette à tous - salariés et chômeurs - de pouvoir effectivement arbitrer, à cette occasion, entre le temps du travail et le temps disponible pour soi et la société.

Il nous faut remettre en avant notre projet revendicatif (32 heures en 4 jours pour créer des emplois et "mieux vivre") en affichant publiquement partout où c'est utile et avec le mouvement social le plus large ce que nous ne voulons pas et surtout ce que nous voulons (voir revendications de l'US G10 et des syndicats de la FDSU).

Pour que la RTT deviennent véritablement l'instrument d'un projet de société - ce à quoi nous sommes viscéralement attachés - et non pas une simple variable d'ajustement économique, nul doute qu'il faudra encore d'autres mobilisations et de plus grande ampleur que celles du 4 et du 19 octobre.