

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES CONVENTIONS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DE 1998 À 2000 : EMBAUCHER, MAINTENIR LES RÉMUNÉRATIONS, SE RÉORGANISER

Sur les 39 500 entreprises ayant signé un accord de passage à 35 heures à ce jour, 23 000 l'ont fait avec l'aide de l'État entre juin 1998 et juillet 2000 avec une réduction du temps de travail pour 1,4 million de salariés et une perspective de 115 000 emplois créés ou maintenus. Les petites entreprises sont les plus nombreuses, mais par rapport à leur poids dans l'économie, les grandes l'emportent. L'industrie est également surreprésentée, bien que les entreprises de services adhèrent de plus en plus au dispositif. Les employés et les ouvriers sont les plus concernés, aussi bien parmi les salariés dont la durée du travail est réduite, que pour les embauches prévues. Les engagements de création ou de maintien d'emplois s'élèvent à 8,1 % des effectifs salariés concernés, nettement au-dessus des seuils légaux.

Ces entreprises mettent en œuvre la réduction du temps de travail (RTT) de manière fortement homogène : il est surtout prévu d'embaucher plutôt que d'éviter des licenciements, la réduction du temps de travail avoisine 10 %, pour arriver à une durée comprise entre 34 et 35 heures, les rémunérations mensuelles sont maintenues et les réorganisations sont la règle générale. Néanmoins, la modération ultérieure des rémunérations et les types de réorganisation, notamment l'annualisation, sont des facteurs, qui tout en influant directement sur le coût de la réduction du temps de travail, distinguent les signataires entre eux.

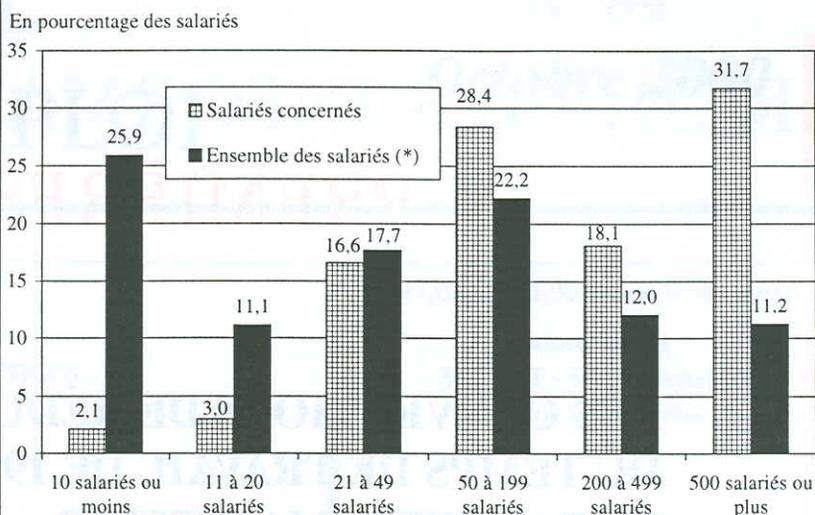


À la fin juillet 2000, plus de quatre millions de salariés ont réduit leur temps de travail. Près d'un salarié sur deux est désormais aux 35 heures dans les établissements de 10 salariés ou plus. Plusieurs mesures publiques sont à l'origine de cette réduction. La loi du 11 juin 1996, dite loi « Robien » avait institué un premier dispositif d'aide dont 280 000 salariés ont bénéficié. La loi du 13 juin 1998, dite loi « Aubry 1 » a considérablement élargi le mouvement en fixant la durée légale à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres, tout en modifiant l'aide à la réduction collective du temps de travail (encadré 1). Depuis juin 1998, 1,4 million de salariés sont passés aux 35 heures dans le cadre du dispositif « Aubry I », dans 23 000 entreprises qui font l'objet de l'étude (encadré 2).

D'abord les salariés des grandes unités

Les entreprises signataires sont plutôt grandes. 60 salariés sont en moyenne concernés par une convention d'aide à la réduction du temps de travail « Aubry ». Mais cette moyenne recouvre des situations très diverses, du grand réseau de distribution de plus de 10 000 salariés, à la petite entreprise employant un salarié à temps partiel. Néanmoins, les entreprises de 20 salariés ou moins sont les plus nombreuses : elles ont signé quatre conventions sur dix, alors qu'elles ne seront concernées par la baisse de la durée légale qu'en 2002 (encadré 3). Cependant, ces entreprises ne regroupent que 5 % des effectifs dont la durée du travail est réduite. Elles restent donc nettement sous-représentées par rapport à l'ensemble des entreprises de leur taille, qui emploient 37 % des effectifs du secteur privé. Au contraire, avec seulement 2 %

Graphique 1
Les salariés concernés par la réduction du temps de travail par taille d'unité signataire



(*) - Champ UNEDIC, effectif des établissements au 31 décembre 1998.

Sources : MES-DARES (suivi des conventions), UNEDIC.

Encadré 1

L'AIDE INCITATIVE AU PASSAGE AUX 35 HEURES

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 fixe la durée légale à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui négocient une réduction collective du temps de travail, pour favoriser l'emploi avant le passage à la durée légale à 35 heures. Cette aide s'appuie sur une convention entre l'État et l'entreprise ou l'établissement, qui doit obligatoirement être précédée d'un accord entre les partenaires sociaux, conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche.

Le dispositif comprend deux volets : l'offensif, destiné à créer des emplois, et le défensif, qui vise à éviter des licenciements économiques. Dans les deux cas, l'entreprise qui réduit d'au moins 10 % la durée de travail de tout ou partie de ses salariés bénéficie pendant cinq ans d'un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale, qui était initialement de 9 000 francs par salarié la première année, puis diminuait de 1 000 francs par an : 8 000 francs la deuxième année, 7 000 la troisième, etc. Les accords signés après le 30 juin 1999 bénéficient d'un allègement moindre. Dans certains cas l'allègement est majoré : si la réduction atteint ou dépasse 15 %, si les embauches se font sur contrat à durée indéterminée ou si elles concernent des publics prioritaires (jeunes, handicapés, chômeurs de longue durée,...), ou encore s'il s'agit d'une entreprise de main-d'œuvre. 84 % des conventions étudiées ici bénéficient d'une telle majoration.

Dans le volet offensif, l'allègement des cotisations sociales est subordonné à une augmentation des effectifs de 6 % en cas d'une réduction du temps de travail de 10 %, de 9 % en cas d'une réduction de 15 % ou plus. Le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans. Dans le volet défensif, l'allègement bénéficie aux entreprises ou établissements qui réduisent le temps de travail pour éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques, et qui s'engagent, dans les mêmes proportions que pour le volet offensif, à maintenir le niveau d'emploi pour une durée minimale de deux ans.

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry 2 », complète la mise en œuvre de la RTT en précisant les modalités de passage de la durée légale aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés. Le dispositif incitatif est supprimé pour ces dernières. Y succède un allègement de cotisations sociales pérenne pour toutes les entreprises passant aux 35 heures.

des conventions, les entreprises de 500 salariés ou plus emploient 32 % des salariés dont le temps de travail est réduit. Les unités moyennes ou grandes sont donc nettement surreprésentées par rapport à la structure de l'ensemble de l'économie (graphique 1). En outre, au fil du temps, les conventions sont de plus en plus souvent signées par des unités dont la taille est comprise entre 20 et 200 salariés (sept conventions sur dix en 2000). Les plus petites sont en effet moins concernées par l'échéance du 1^{er} janvier 2000, le dispositif incitatif leur étant ouvert jusqu'en 2002. À l'autre bout de l'échelle, les grandes entreprises, peu nombreuses,

sont déjà passées en grande partie aux 35 heures, avec ou sans l'aide de l'État.

De l'industrie aux services

Les conventions sont d'abord signées dans les services : sur dix salariés réduisant leur temps de travail, six y sont employés. Les activités les plus représentées sont le commerce, l'éducation-santé-action sociale, et les services aux entreprises. Par rapport à son poids dans l'économie, l'industrie est toutefois surreprésentée, et notamment les industries agroalimentaires et de biens de consommation.

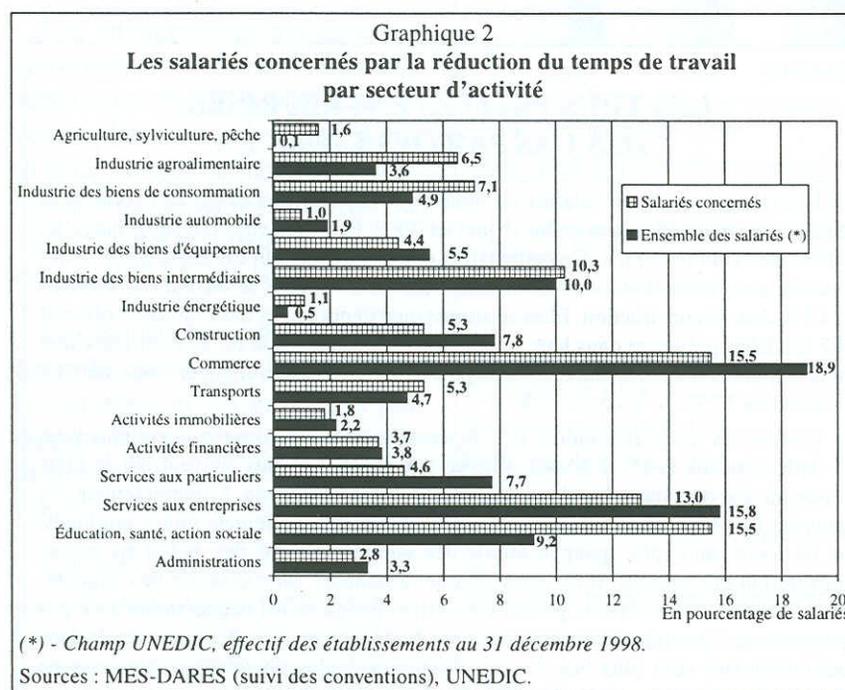
La plupart des secteurs tertiaires sont sous-représentés, à l'exception notable de l'éducation-santé-action sociale et des transports (graphique 2). Cependant, le mouvement s'est progressivement tertiarisé : les services ne concernaient que 50 % des salariés ayant vu leur temps de travail se réduire entre juin 1998 et juin 1999, alors que près de 70 % sont dans ce cas dans les conventions signées en 2000.

Les employés et ouvriers sont plus concernés

Dans la plupart des cas, la réduction du temps de travail s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise : 85 % des salariés des unités signataires sont concernés par la réduction de leur temps de travail. Lorsque certains sont exclus, il s'agit le plus souvent d'une catégorie spécifique (commerciaux, cadres,...). L'exclusion d'une unité de travail (2 %) ou d'un établissement complet (3 %) est beaucoup plus rare.

Quand aux salariés à temps partiel, 62 % de ceux qui sont présents dans les entreprises conventionnées sont concernés par la réduction du temps de travail.

Les ouvriers et les employés sont légèrement surreprésentés par rapport à leur poids dans l'économie aux dépens des professions inter-



Encadré 2

LE SUIVI DES CONVENTIONS

23 200 conventions ont été signées entre le début de l'application de la loi du 13 juin 1998 et la fin juillet 2000, dont 1 400 défensives et 21 800 offensives, qui prévoient de réduire la durée de travail de 1 430 000 salariés. Les résultats présentés ici proviennent de l'exploitation des 22 500 fiches statistiques remontées à l'administration centrale début août, et concernent 1 340 000 salariés. Elles couvrent 97 % des conventions signées et 94 % des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Ces informations sont recueillies à la signature de la convention, et ne retracent donc que *des intentions ou des prévisions*. Les actions réellement engagées ne peuvent être observées que postérieurement à la mise en place de la réduction du temps de travail, au moyen d'un suivi spécifique (enquêtes de terrain, bilan annuel des conventions, rapprochement avec d'autres enquêtes).

Les données concernent les conventions, et doivent donc être distinguées des informations collectées sur les accords. D'une part, des accords ont pu être signés sans donner lieu pour autant à convention : l'entreprise n'est pas dans le champ de la loi, ne souhaite pas bénéficier de l'aide, ou applique une réduction du temps de travail ne répondant pas aux critères du dispositif légal. D'autre part, dans le cas d'un accord visant à l'aide, la convention est signée après sa conclusion, et de nombreuses clauses ont pu être modifiées, notamment en concertation avec l'administration pour remplir les conditions d'éligibilité à l'aide. Enfin, des conventions peuvent être conclues avec des unités qui n'ont pas signé d'accord mais qui ont réduit leur durée du travail en application directe d'un accord de branche.

médiaires et des cadres (graphique 3). Dans les entreprises qui en emploient, ces derniers ne sont ainsi concernés que dans sept cas sur dix.

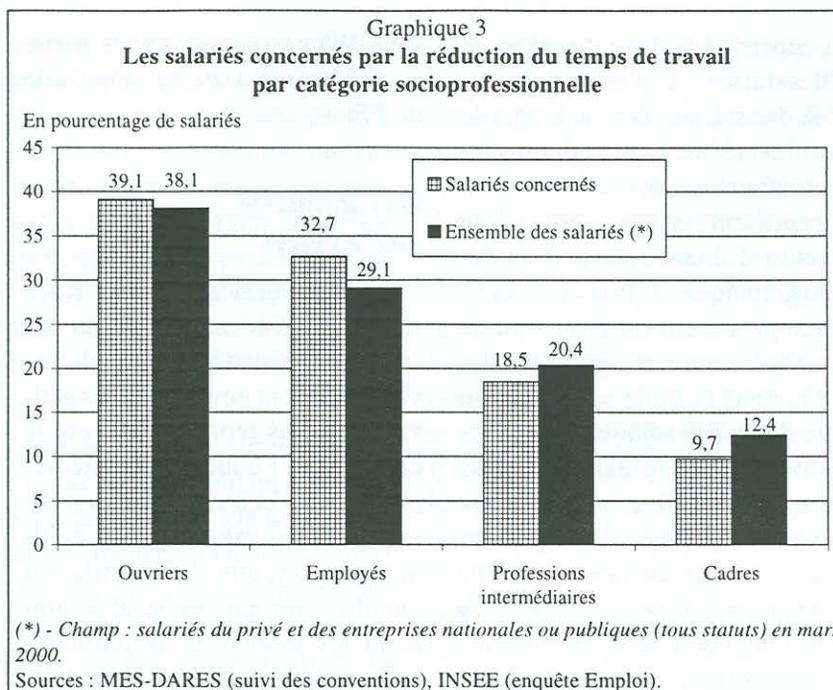
Deux accords sur trois signés dans le cadre du mandatement

Pour pouvoir signer une convention, il faut au préalable un accord entre les partenaires sociaux. Cet accord peut être conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, de la branche. 19 % des signataires de convention ont recouru à cette dernière solution. Les accords de branche les plus appliqués sont ceux de la CAPEB (bâtiment), des services automobiles, de la propreté et des experts comptables.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de délégué syndical, ce qui est fréquent dans les petites unités, la loi offre la possibilité de négocier l'accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. 64 % des accords conventionnés sont signés dans ce cadre. La CFDT est alors le premier syndicat signataire, devant la CFTC et la CGT. Lorsqu'en revanche les délégués syndicaux sont signataires, les taux de signature sont sensiblement plus importants pour la CGT et FO (graphique 4). Il est rare qu'un syndicat présent ne signe pas : la propension à signer est comprise entre 85 % et 96 %, plus élevée pour la CFDT et la CFTC. 89 % des accords ont été signés par l'ensemble des syndicats présents.

Des engagements d'emplois plus élevés que les obligations légales

L'ensemble des accords de réduction du temps de travail signés depuis juin 1998, prévoient au to-



Encadré 3

LES TRÈS PETITES ENTREPRISES, DES CAS PARTICULIERS ?

Les entreprises de 20 salariés ou moins ne sont concernées par la baisse de la durée du travail à 35 heures qu'au 1^{er} janvier 2002. Pourtant, elles ont signé jusqu'ici quatre conventions sur dix. De petite taille, elles ne regroupent toutefois que 5 % des salariés concernés. Deux sur trois exercent leur activité dans le secteur des services et 15 % dans la construction. Elles se situent quasiment toutes dans un cadre offensif (97 %). Elles prévoient dans leur grande majorité une RTT de 10 %, mais elles sont plus nombreuses que les entreprises de plus de 20 salariés à s'engager dans une RTT d'au moins 15 % : 7 % contre 4 %.

Comme les autres signataires, la compensation intégrale des rémunérations y est la règle générale (94 % des cas). Elle se fait cependant plus souvent par le biais d'une hausse du salaire horaire, moins par celui d'une prime. L'intéressement est peu cité. Le gel et la modération salariale ultérieurs sont également moins pratiqués, ou du moins anticipés : pour la moitié des salariés, il n'est rien prévu en termes d'évolution des salaires. Il est possible que la moindre formalisation des négociations salariales dans les très petites entreprises conduise les négociateurs à ne pas programmer l'évolution prévue des salaires. Mais surtout, les salaires pratiqués dans ces entreprises sont plus bas, à caractéristiques égales de salariés, que ceux en vigueur dans les entreprises de taille plus importante. La modération salariale est donc sans doute plus difficile à négocier. En outre, les allègements forfaitaires de cotisations couvrent alors mieux le coût de la réduction du temps de travail.

Les différentes modalités de réduction du temps de travail sont toutes moins citées par ces petites unités, qui recourent moins souvent à la combinaison de plusieurs formes de RTT. L'annualisation est la plus fréquente (45 %), devant la réduction hebdomadaire (39 %) et les jours de repos supplémentaires sur l'année (38 %).

De même, si les trois quarts des entreprises de 20 salariés ou moins se réorganisent, cette proportion est plus faible que pour les autres entreprises, où elle s'élève à 83 %. Cependant, elles sont plus nombreuses que les autres à déclarer développer de nouvelles fonctions en leur sein : 16 % contre 14 %. Ces entreprises seraient donc plus souvent en expansion, et verraient dans la réduction du temps de travail une chance pour accélérer leur développement et conquérir de nouveaux marchés.

Dans les négociations préalables à la convention, elles utilisent plus que les autres (une sur trois) l'application directe d'un accord de branche. De même, 90 % des accords d'entreprise y ont été négociés par un salarié mandaté. Par contre, les syndicats signent dans les mêmes proportions que dans les autres entreprises : la hiérarchie des signataires n'est pas modifiée dans les très petites entreprises.

tal de créer ou préserver 218 000 emplois. L'étude ne porte ici, rappelons-le, que sur les conventions signées depuis cette date et donnant lieu à l'aide de l'État, pour lesquelles ces engagements d'emplois sont de 115 000. Les créations d'emplois y sont nettement majoritaires (104 000), pour seulement 11 000 licenciements économiques évités. 94 % des conventions sont en effet signées dans le cadre du développement de l'emploi. Les unités ayant signé une convention « défensive » sont de taille plus importante, et représentent 8 % des effectifs concernés. Elles prennent davantage d'engagement en termes de maintien d'emplois (9,4 %).

Les engagements pris dans les conventions sont ainsi nettement supérieurs en moyenne aux niveaux planchers prévus par la loi (6 % de l'effectif concerné lorsque la réduction du temps de travail est de 10 % et 9 % lorsque la réduction est de 15 %) (tableau 1).

Les embauches prévues dans le cadre du volet offensif privilégient les ouvriers et les employés par rapport aux professions intermédiaires et aux cadres (graphique 5).

Certains signataires prévoient, en outre, des engagements particuliers en termes d'emploi, ce qui leur permet de bénéficier de majorations de l'aide financière. Six sur dix prévoient ainsi de réaliser toutes les embauches en contrat à durée indéterminée, 4 % d'embaucher des jeunes, 3 % des chômeurs de longue durée et 2 % des personnes handicapées.

Dans les conventions « défensives », la majorité (57 %) prévoient d'éviter tous les licenciements initialement prévus. 31 % recourent aussi à d'autres mesures comme les préretraites ou l'aide au passage à temps partiel. Au total, la réduction du temps de travail permet à elle seule d'éviter 47 % des licenciements

initialement prévus dans les plans sociaux de ces entreprises.

Ces données sont toutefois des déclarations d'intention, puisque

l'information est recueillie au moment de la signature de la convention (encadré 3). En outre, les créations ou maintiens d'emplois ne peuvent être interprétés comme des

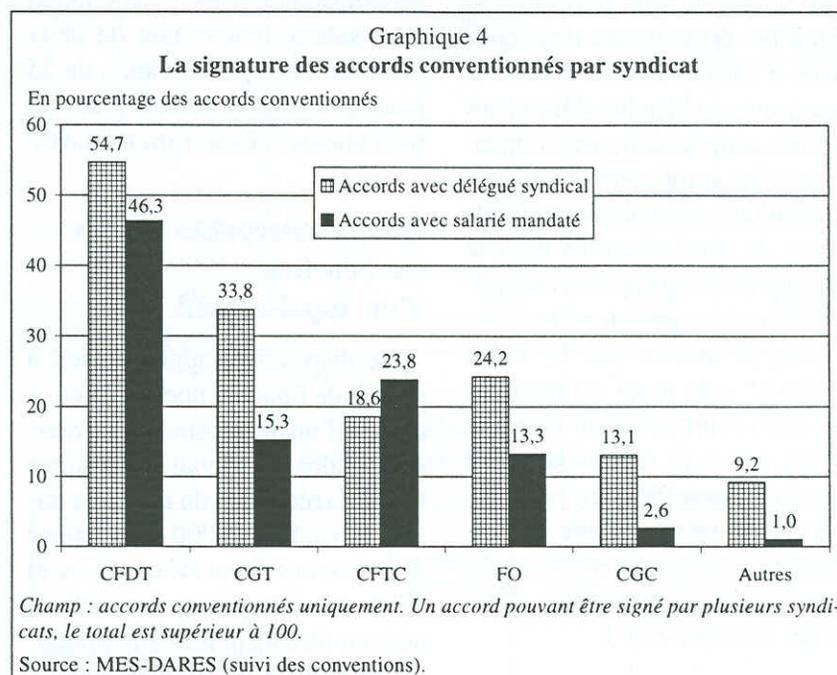
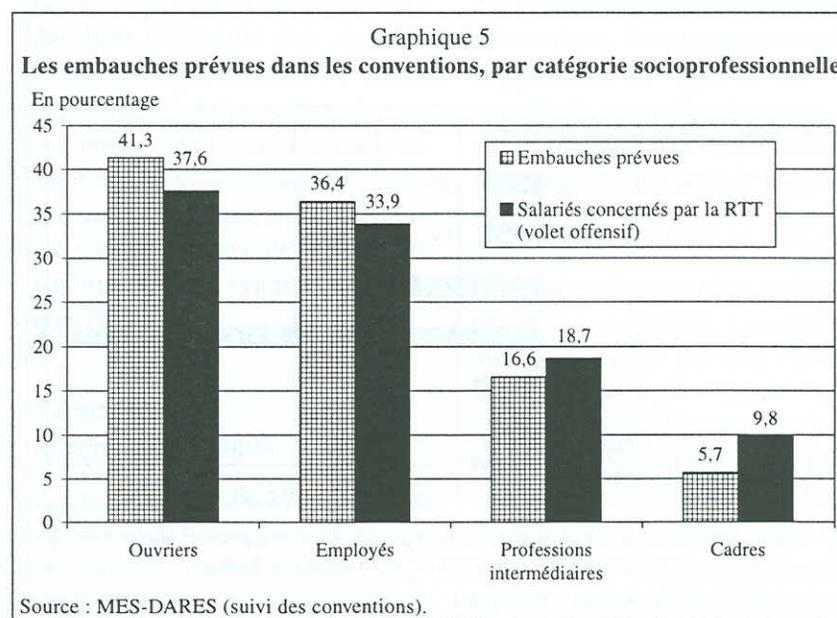


Tableau 1
Les engagements en termes d'emploi indiqués dans les conventions
En % de salariés concernés par la réduction de la durée du travail

	Engagement de création d'emplois	Engagement de maintien d'emplois	Ensemble des engagements
Réduction de 10 %	7,9	9,1	8,0
Réductions combinées (*)	10,1	9,3	9,9
Réduction de 15 % ou plus	12,9	18,1	13,7
Total	8,0	9,4	8,1

() - Une partie des salariés a un temps de travail réduit de 10 % et une autre partie de 15 % ou plus.*
Source : MES-DARES (suivi des conventions).



créations nettes. En effet, il faut connaître l'évolution des effectifs qui se serait produite en l'absence de réduction du temps de travail. Par ailleurs, des emplois créés peuvent s'avérer non pérennes si l'équilibre économique des entreprises n'est pas assuré. Enfin, la concurrence et la redistribution des activités entre les entreprises signataires et les autres peut conduire à des résultats nets globalement différents de ceux observés dans le seul champ des entreprises conventionnées. Les premiers travaux d'analyse menés sur le volet « offensif » de la loi estiment un effet net à court terme sur l'emploi de 6 % à 7 % (à rapprocher d'un taux d'engagement d'un peu plus de 8 %) en tenant compte des caractéristiques de taille et de secteur, et de l'évolution passée des effectifs des entreprises (1).

Une durée du travail ramenée à 1 555 heures par an en moyenne

Dans leur très grande majorité, les entreprises conventionnées ont prévu de réduire leur temps de travail de 10 %. Seule une minorité (5 %) a choisi de bénéficier d'une majoration de l'aide en allant jusqu'à 15 % ou plus. De fait, la réduction moyenne du temps de tra-

vail annoncée est de 10,9 %. La moitié des salariés ont un temps de travail compris entre 1 550 et 1 600 heures par an, qui correspondent à une fourchette de 34 à 35 heures hebdomadaires dans le cas standard d'un salarié bénéficiant de deux jours de repos par semaine, de 25 jours de congé et de huit jours fériés et ponts chômés (graphique 6).

Quatre entreprises sur dix ont bénéficié d'un appui-conseil

Le dispositif d'appui-conseil a permis de financer une partie ou la totalité d'un diagnostic sur les réorganisations du travail nécessaires lors de la réduction du temps de travail. Fin juillet, 25 000 conventions d'appui-conseil ont été conclues, et 43 % des entreprises conventionnées au titre de la RTT ont bénéficié de cette aide complémentaire. Réservée aux petites et moyennes entreprises, elle a surtout été utilisée par celles de 20 à 50 salariés (52 %).

Une modération salariale pour trois salariés sur quatre

Une analyse des correspondances multiples a permis de déterminer les facteurs qui structurent le mieux la population des signatari-

res. Deux caractéristiques en ressortent nettement : les choix salariaux d'une part et les réorganisations d'autre part.

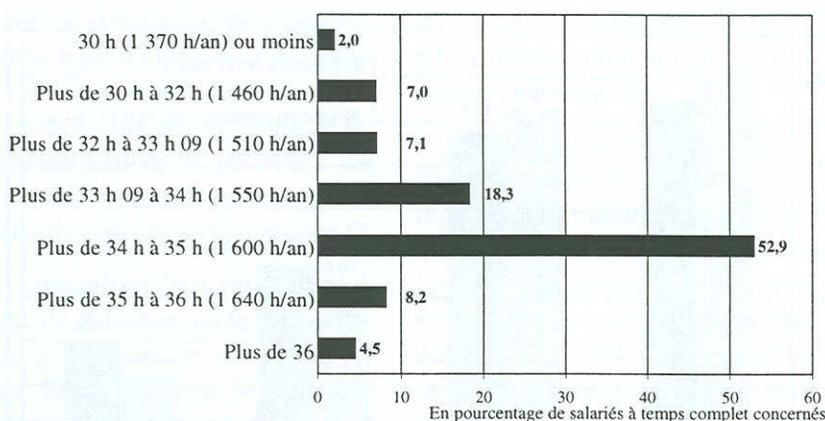
Les entreprises signataires privilégient la compensation intégrale des rémunérations : pour plus de neuf salariés sur dix la réduction du temps de travail n'entraîne pas dans l'immédiat de baisse de la rémunération. La compensation n'est partielle (les 35 heures sont rémunérées par exemple 37 ou 38) que pour un peu plus de 4 % des salariés et l'absence de compensation (les 35 heures payées 35) demeure une exception. Du fait de ce caractère quasi général de la compensation immédiate, celle-ci n'apparaît pas comme un facteur discriminant. Par contre, l'évolution prévue ultérieurement pour les salaires distingue les conventions. En effet, au-delà de l'impact immédiat sur la rémunération lors de l'abaissement de la durée du travail, la majorité des salariés connaissent un gel (c'est le cas de la moitié d'entre eux) ou une modération (pour un quart des salariés) (tableau 2).

Lorsqu'un blocage des salaires est prévu, c'est pour une durée un peu plus courte que s'il y a seulement modération : 26 mois en moyenne dans le premier cas, 30 mois dans le second.

Salaires horaires et prime compensatrice

Autre aspect de la politique salariale : la modalité de la compensation. Pour que la rémunération soit maintenue ou ne baisse que partiellement, plusieurs formules sont possibles. La hausse du salaire horaire en compensation de la baisse du nombre d'heures travaillées est une première solution. La création d'une prime de compensation spécifique à la RTT en

Graphique 6
Après réduction, le temps de travail prévu pour les salariés à temps plein



NB : la durée hebdomadaire est calculée sur la base de deux jours de repos par semaine, 25 jours de congés annuels, huit jours fériés et ponts chômés et arrondie à la dizaine.

Source : MES-DARES (suivi des conventions).

Tableau 2
L'impact sur les rémunérations prévu dans les conventions

En % de salariés concernés

	Évolution prévue des salaires				
	Gel des salaires	Augmentation moindre (*)	Gel pour certains, augment. moindre (*) pour d'autres	Rien de prévu	Ensemble
Compensation immédiate					
Compensation intégrale pour tous	47,6	18,9	2,7	23,0	92,2
Compensation intégrale pour certains et partielle pour d'autres	1,3	0,9	0,2	0,9	3,3
Compensation partielle pour tous	1,6	0,6	0,1	1,9	4,2
Pas de compensation	0,0	0,1	0,0	0,2	0,3
Total	50,5	20,5	3,0	26,0	100,0

(*) - Que s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail.

Source : MES-DARES (suivi des conventions).

est une autre. Ces deux solutions sont les plus utilisées, chacune pour près de la moitié des salariés concernés. D'autres modalités existent, comme la hausse ou la baisse de primes existantes, la mise en place d'un plan-épargne-entreprise, etc. La hausse du salaire horaire est privilégiée lorsque les rémunérations sont maintenues. Par contre, la prime spécifique est le moyen le plus utilisé lorsque la compensation n'est que partielle (tableau 3). De plus, par rapport aux premières conventions, les plus récentes prévoient beaucoup plus souvent cette seconde modalité, si bien que la proportion de salariés concernés est passée de 39 % à près de 60 % entre juin 1999 et 2000. L'annonce du dispositif prévu par la loi du 19 janvier 2000 pour maintenir le salaire mensuel minimum à l'aide d'une prime différentielle a peut-être incité les négociateurs récents à user plus fréquemment de cette solution.

Dans l'analyse des correspondances, la forme de la compensation s'avère également un facteur très structurant de la population des entreprises signataires de convention. S'opposent au total, en termes de politique salariale, les conventions qui compensent la RTT par le moyen du salaire de base et ne prévoient ni gel ni modération, à celles qui préfèrent compenser en

Tableau 3
Les modalités de compensation prévues

En % de salariés concernés

	Maintien de la rémunération			
	Intégral pour tous	Intégral pour certains	Partiel pour tous	Ensemble
Modalités de maintien				
Hausse du salaire horaire	49,5	44,5	39,8	48,8
Création d'une prime ou d'une indemnité spécifique	47,0	67,4	51,0	47,9
Hausse de primes ou d'indemnités existantes	1,6	7,4	2,8	1,8
Baisse de primes ou d'indemnités existantes	1,1	12,4	21,8	2,4
Autre forme de compensation	8,1	24,0	21,8	9,2
Non renseigné	3,4	0,2	1,2	3,2

NB : Le total est supérieur à 100 % car plusieurs modalités peuvent être utilisées simultanément.

Source : MES-DARES (suivi des conventions).

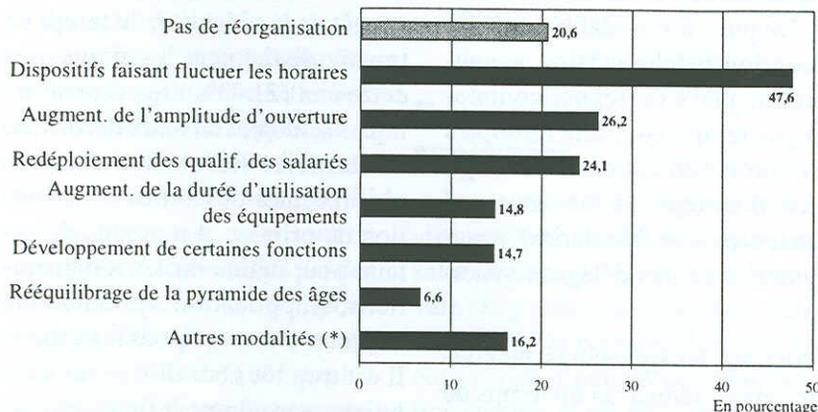
primes et prévoir un gel ou une modération ultérieure des salaires. Distinction qui renvoie à d'autres oppositions : entre petites et grandes unités, entre services (aux entreprises, aux particuliers) ou construction et industrie, entre signature par un salarié mandaté et signature par un délégué syndical (graphique 7).

Annualisation et réorganisations

Les modalités de réorganisation du travail associées à la réduction du temps de travail comme l'augmentation de la durée d'utilisation

des équipements et de l'amplitude d'ouverture, le rajeunissement de la pyramide des âges, le développement de nouvelles fonctions, le redéploiement des qualifications des salariés opposent les conventions qui prévoient une ou plusieurs de ces réorganisations (en haut à droite) à celles qui n'en prévoient pas (en bas à gauche). Ces changements sont cités par huit conventions sur dix. Les dispositifs permettant de faire fluctuer les horaires avec les variations de l'activité, comme l'annualisation, les horaires variables, le temps partiel annualisé, sont les plus utilisés, avec près de la moitié des signataires.

Graphique 8
Les modalités de réorganisation



NB : Des modalités de réorganisation du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, et dans ce cas concerner une partie ou la totalité des salariés. Ceci explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.

(*) - Développement de la formation, réalisation d'investissements (notamment informatiques), redistribution des tâches ou des portefeuilles de clients, etc.

Source : MES-DARES (suivi des conventions).

est citée par un quart des conventions (graphique 9), et ces modalités sont fréquemment utilisées de manière concomitante dans l'entreprise, que ce soit pour des salariés différents, voire pour le même salarié : deux conventions sur trois citent au moins deux modalités.

Quand aux cadres, ils se voient appliquer les mêmes modalités que les autres salariés dans six conventions sur dix. Lorsqu'ils connaissent des modalités spécifiques de RTT, il s'agit le plus souvent de jours de repos supplémentaires, en combinaison ou non avec d'autres

(annualisation,...). La proportion de cadres réduisant leur temps de travail est en augmentation notable dans les conventions les plus récentes. L'influence de la loi du 19 janvier 2000, qui prévoit un décompte particulier du temps de travail de certains cadres en jours, est là aussi probable.

La petite entreprise de services...

Une analyse en termes de groupes, dite « classification ascendante hiérarchique », permet de distin-

guer les comportements caractéristiques des entreprises signataires lors de la conclusion de la convention. Cinq portraits type peuvent être ainsi brossés. Le premier est très largement majoritaire puisqu'il regroupe huit conventions sur dix. La réduction du temps de travail y est de 10 %, avec un maintien des rémunérations pour tous les salariés. Il s'agit plutôt d'entreprises des services, notamment des services aux entreprises et de la santé, action sociale. Elles sont plus souvent de petite taille (moins de 20 salariés) et recourent moins aux différents types de réorganisation, tels que le rééquilibrage de la pyramide des âges, le redéploiement des qualifications des salariés, ou le développement de nouvelles fonctions.

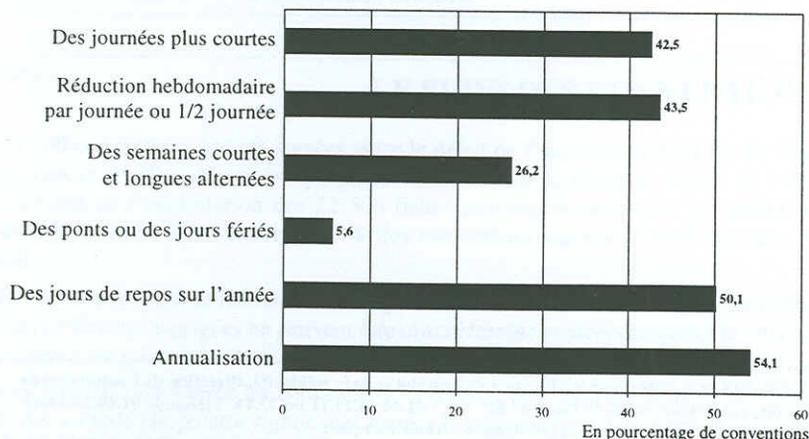
...la grande entreprise industrielle...

Un second groupe, rassemblant 13 % des conventions, se distingue par son recours fréquent aux différentes formes de réorganisation : rééquilibrage de la pyramide des âges, redéploiement des qualifications, développement de nouvelles fonctions, etc. Sa politique salariale apparaît également originale : la compensation est plus souvent partielle mais fait fréquemment appel à l'intéressement. Ce sont souvent des grandes entreprises industrielles, notamment des biens intermédiaires, d'équipement ou de consommation, qui ont négocié un accord avec des délégués syndicaux.

...et les autres

Les derniers groupes mis en évidence ne rassemblent qu'un très petit nombre de conventions, et leurs comportements sont fortement distincts des précédents. Ainsi, l'un rassemble les conventions qui prévoient une réduction importante du temps de travail, d'au moins 15 %. Elles ont plus

Graphique 9
Les modalités de réduction du temps de travail prévues dans les conventions



NB : Des modalités de réduction du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, où dans ce cas elles peuvent concerner une partie ou la totalité des salariés, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.

Source : MES-DARES (suivi des conventions).

souvent tendance à ne compenser que partiellement les rémunérations, leur maintien nécessitant un effort financier supplémentaire pour rémunérer une durée réduite inférieure à 35 heures. Elles appliquent plus souvent une réduction du temps de travail hebdomadaire, sous la forme d'une demi-journée ou, plus probablement, d'une journée par semaine. Ce sont de très petites entreprises, de 10 salariés ou moins, des services aux particuliers, des activités financières et du commerce. Le mandatement d'un salarié est privilégié pour signer l'accord préalable, par rapport au délégué syndical ou à l'application directe d'un accord de branche.

Les deux autres groupes sont constitués d'entreprises qui mettent en œuvre une RTT différenciée selon les salariés. Certains réduisent leur temps de travail de 15 %, les autres de 10 %. La compensation

salariale est également modulée, sans doute selon les mêmes critères. De plus, les modalités de RTT (réduction hebdomadaire, annualisation, jours de repos, compte-épargne temps, etc.) sont multiples et se combinent entre elles. Il s'agit plutôt d'entreprises moyennes ou grandes (plus de 50 salariés), ayant négocié avec des délégués syndicaux.

Au total, les signataires des conventions de réduction du temps de travail depuis juin 1998 se comportent de manière fortement homogène : ils prévoient d'embaucher plutôt que d'éviter des licenciements, visent une réduction du temps de travail de 10 %, pour arriver à une durée comprise entre 34 et 35 heures, maintiennent les rémunérations mensuelles. Néanmoins, la modération ultérieure des rémunérations et l'annualisation pour s'adapter aux fluctuations de l'activité, voire les autres types de

réorganisation, sont des facteurs, qui tout en influençant directement le coût de la réduction du temps de travail, distinguent les signataires entre eux (2). D'autres caractéristiques semblent en outre désormais différencier les conventions les plus récentes des autres : l'utilisation de primes, et non plus du salaire pour maintenir les rémunérations, l'application systématique des jours de congé pour les cadres. Il est trop tôt pour dire si ces évolutions, sans doute influencées par les textes législatifs récents, deviendront la norme des entreprises nouvellement engagées dans la réduction du temps de travail.

Lionel DOISNEAU (DARES).

(2) - Ce constat est d'ailleurs largement le même que pour l'ensemble des conventions « offensives » de réduction du temps de travail signées depuis 1996. Voir Doisneau L., « La réduction du temps de travail d'un dispositif à l'autre - une comparaison des conventions Robien et Aubry », dans le présent ouvrage.