

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE PASSAGE À 35 HEURES VU PAR LES EMPLOYEURS

Interrogés début 2001, les employeurs qui sont passés aux 35 heures estiment que les négociations ont plutôt amélioré le climat social dans leur établissement. Un quart des grands établissements a néanmoins connu une grève à cette occasion. Les conflits sont rares dans les petites unités, mais le mandatement, qui y concerne près d'un tiers des salariés, a parfois un impact plus durable au delà de la seule négociation sur la RTT. Les modalités de la RTT sont variées, mais son ampleur est en général assez forte, même pour les accords les plus récents. Pour la moitié des salariés, la modulation du temps de travail est prévue dans l'accord, mais dans la majorité des établissements concernés, elle n'est pas mise en pratique. Les employeurs estiment le plus souvent que l'impact net de la RTT sur l'emploi a été positif dans leur établissement. Ils apparaissent nettement plus réservés sur les conséquences économiques des 35 heures.

Interrogés en face à face par l'Institut BVA dans le cadre de l'enquête « Stratégies et attitudes des employeurs face à la RTT », réalisée fin 2000 et début 2001 pour la DARES, 783 responsables d'établissement fournissent un tableau précis des conditions dans lesquelles se sont déroulées la négociation et la mise en œuvre des 35 heures chez eux (encadrés 1 et 2). Ces établissements ont réduit la durée du travail dans le cadre de la loi Robien de 1996, de la première loi Aubry de juin 1998 ou de la loi Aubry 2 de janvier 2000. Certains sont passés aux 35 heures sans aides publiques avant 2000, ou n'étaient pas éligibles aux aides. Les autres responsables interrogés ne précisent pas exactement dans quel cadre juridique ils sont passés aux 35 heures.



Le mandatement débouche rarement sur une représentation syndicale stabilisée

Les établissements passés à 35 heures à la suite d'un accord signé selon la procédure du mandatement rassemblent 11 % des salariés du champ de l'enquête (mais un quart pour les accords « Aubry 1 ») : il s'agit de petites unités sans présence syndicale préalable, où un salarié a été désigné (« mandaté ») par une organisation syndicale extérieure à l'entreprise pour négocier un accord de RTT (tableau 1).

Le mandatement d'un salarié dans une entreprise sans tradition syndicale amène-t-il des changements durables dans les relations

sociales une fois la RTT négociée ? Si l'on entend par « changement durable » la cristallisation d'une représentation syndicale, ce n'est pas le cas : seulement 6 % des salariés concernés par le mandatement ont vu le signataire de l'accord de RTT se transformer par la suite en délégué syndical (tableau 2). En revanche, pour plus d'un quart des effectifs concernés par le mandatement, le salarié mandaté a gardé un contact avec l'organisation syndicale qui l'a désigné (1) ; et pour 30 %, le mandaté a continué à exercer des activités de négociation ou de concertation. Enfin, l'immense majorité (81 %) des mandatés ont été associés au suivi de l'accord et à la mise en place de la RTT.

Les négociations ont été moins conflictuelles chez les « pionniers » de la RTT

Les négociations dans le cadre du mandatement s'accompagnent rarement de conflit ouvert entre les salariés et la direction : grèves ou manifestations sont l'apanage des plus grands établissements, surtout quand ils sont dotés d'une représentation syndicale ancienne. Ainsi, moins de 3 % des salariés des établissements employant moins de 50 personnes ont connu une grève lors des négociations « 35 heures », contre 18 % de ceux qui

(1) - Rappelons qu'il s'agit ici des déclarations des employeurs. Pour 26 % des salariés, l'employeur ne sait pas si le mandaté a conservé des contacts avec le syndicat.

Tableau 1
Le mandatement concerne un salarié sur dix

	En pourcentage					
	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Part des salariés couverts par le mandatement	3	23	5	6	2	11

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 2
Les salariés mandatés ont souvent poursuivi des activités de représentation mais sont rarement devenus délégués syndicaux

	En pourcentage de salariés concernés par chaque type d'activité du salarié mandaté					
	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Après la RTT le mandaté a :						
participé au suivi de la RTT	85	95	34	51	ns	81
négocié sur d'autres thèmes	35	16	0	16	ns	14
eu d'autres activités de négociation	28	28	31	36	ns	30
gardé des contacts avec le syndicat	15	32	10	12	ns	27
été désigné délégué syndical	10	6	8	2	ns	6

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001 dans le cadre du mandatement.
Lecture : pour 81 % des salariés, le salarié mandaté a participé au suivi de la mise en place de la RTT ; pour 6 %, le mandaté est devenu délégué syndical.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 3
Les négociations les plus récentes ont été plus conflictuelles

	En pourcentage de salariés concernés par chaque type de conflit durant la négociation RTT					
	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Grève, débrayage	3	5	20	18	35	15
Manifestation, pétition (sans grève)	5	4	10	6	14	7
Rumeur, mécontentement	10	25	18	28	29	24
Aucune tension	82	66	52	48	22	54
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

