

ENQUÊTE **PASSAGES** :
PROJETS, ATTITUDES,
STRATÉGIES
ET **ACCORDS LIÉS À**
LA **GÉNÉRALISATION**
DES 35 HEURES

*Guide méthodologique et
Analyses préliminaires*

Par
Matthieu BUNEL
(DARES)

N° 57
JUILLET 2002

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

Résumé

La DARES a décidé, à la fin de l'année 2000, de lancer, avec la collaboration de l'institut BVA, une enquête auprès de 977 établissements pour évaluer les comportements des entreprises à l'égard des différents dispositifs de baisse du temps de travail. Les données issues de l'enquête « Projets, Attitudes, Stratégies et Accords liés à la Généralisation des 35 heures » (PASSAGES) ont été collectées entre novembre 2000 et avril 2001 auprès d'établissements de plus de 5 salariés par le biais d'entretiens en face à face d'une durée moyenne de 1 heure.

L'enquête PASSAGES constitue une base de données individuelles originale et riche caractérisant les établissements qui se sont engagés ou non dans les différents dispositifs de réduction du temps de travail mis en place depuis 1996. De ce fait, elle peut être utilisée pour la réalisation de multiples travaux statistiques.

L'objet de ce document de travail est d'apporter à l'utilisateur potentiel de cette base un ensemble d'informations sur le contenu de l'enquête PASSAGES ainsi que sur la méthodologie retenue pour constituer cet échantillon.

La première partie de ce document présente les objectifs généraux de l'enquête et les caractéristiques des établissements interrogés à l'égard des dispositifs de réduction du temps de travail et des 35 heures. La deuxième section présente de manière synthétique la structure du questionnaire et les erreurs de filtrage. Elle offre au lecteur les clefs d'entrée du questionnaire disponible dans son intégralité à la fin de ce document. La troisième section décrit la méthodologie retenue pour constituer l'échantillon. L'analyse du taux de participation et du choix du système de pondération est également exposée. Enfin, la dernière section présente les résultats du travail de contrôle et de redressement effectué sur plusieurs parties de la base de données. Un premier travail d'appariement avec les bases ACEMO trimestriel et UNEDIC est également exposé.

Toutefois, pour tenir compte de la diversité des situations des établissements face à la RTT, cette base contient un grand nombre de questions dont l'articulation n'est compréhensible qu'après une lecture attentive et avec une connaissance préalable des différents dispositifs de RTT. Cette base doit donc être maniée avec précaution.

Il s'agit également de mettre en garde contre une utilisation trop rapide des données brutes. En effet, l'analyse du taux de participation à l'enquête conduit à préconiser l'utilisation du système de pondération *a posteriori* issu de la base URSSAF pour ne pas surestimer les établissements de type Aubry 2. En outre, suite à des erreurs dans la programmation informatique des filtres sous le logiciel CAPI, certaines questions n'ont pas été posées à tous les enquêtés qui devaient être interrogés. Plusieurs redressements préalables sont également nécessaires pour compenser les non-réponses. Ces redressements portent sur la taille, le secteur, la structure juridique et la classification par types de réduction du temps de travail des établissements. Enfin, il apparaît que pour 5% des établissements la catégorie majoritaire de salariés sur laquelle portent de multiples questions est constituée de salariés à temps partiel.

Sommaire

INTRODUCTION	6
1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ENQUÊTE PASSAGES	7
1.1 Les objectifs de l'enquête.....	7
1.2. Les différentes situations de RTT analysées	8
1.2.1. Dispositif incitatif de 1996 à 1998 : la loi Robien.....	8
1.2.2. Dispositif incitatif depuis 1998 : la loi Aubry 1	8
1.2.3. Le dispositif Aubry 2	10
1.2.4. Passage aux 35 heures par étapes	10
1.2.5. En attente	10
1.2.6. Non éligibles	11
1.3. La méthodologie de prise de rendez-vous et d'entretien	11
1.3.1. Les équipes d'enquêteurs	11
1.3.2. Formation des enquêteurs	11
2. LE QUESTIONNAIRE	12
2.1. La structure du questionnaire.....	12
2.1.1. Les caractéristiques générales de l'établissement	12
2.1.2. La catégorie majoritaire de salariés.....	12
2.1.3. Les relations sociales de l'établissement.....	12
2.1.4. La situation des établissements à l'égard de la RTT	12
2.1.5. Le processus de négociation de la RTT.....	12
2.1.6. Les modalités de mise en œuvre de la RTT	12
2.2. Les erreurs de filtres	13
2.2.1. Travail de nuit	13
2.2.2. Proportion de salariés syndiqués	13
2.2.3. Allègements de cotisations salariales.....	13
2.2.4. Existence de plusieurs accords de RTT.....	13
2.2.5. Problèmes rencontrés lors de la RTT	13
2.2.6. Modération salariale et gel des salaires.....	14
2.2.7. Effet net de la RTT sur l'emploi	14
3. CHAMP DE L'ENQUÊTE ET MODE DE TIRAGE	15
3.1. Champ de l'enquête et mode de tirage	15
3.1.1. Quotas retenus.....	15
3.1.2. Bases de référence et répartition taille / secteur	15
3.1.3. Composition de l'échantillon demandée à BVA en novembre 2000	19
3.1.4. Composition de l'échantillon livrée par BVA mars 2001	20
3.2. Analyses du taux de participation à l'enquête.....	21
3.2.1. La prise de rendez-vous téléphonique	21
3.2.2. Analyse des refus de participation à l'enquête : existence d'un biais dans la catégorie « Autre ».....	22
3.3. Choix du système de pondération	24
3.3.1. La pondération a priori surestime de beaucoup les établissements et les effectifs à 35 heures à la date de l'enquête.....	24
3.3.2. Construction d'une pondération a posteriori à partir de la nouvelle base URSSAF	25

4. CONTRÔLE DES INFORMATIONS ET REDRESSEMENTS	26
4.1. Les situations « déclarées » face à la réduction du temps de travail.....	26
4.1.1. Déclarations brutes issues de l'enquête PASSAGES	26
4.1.2. Requalification des non-réponses.....	27
4.2 Les autres variables contrôlées, redressées ou imputées	28
4.3.1. La taille de l'établissement.....	28
4.3.2. Le secteur d'activité de l'établissement	28
4.3.3. La structure juridique de l'établissement	29
4.3.4. Le temps de travail de la catégorie majoritaire de salariés de l'établissement.....	30
 5. RÉSULTATS ET APPARIEMENTS AVEC LES FICHIERS ACEMO ET UNEDIC	
.....	31
5.1. Premiers résultats	31
5.1.1. Négociation	31
5.1.2. Intervenants extérieurs	33
5.1.3. Variation du temps de travail	34
5.1.4. Changements organisationnels.....	35
5.1.5. Emplois	35
5.2. Les appariements	37
5.2.1. Appariement avec UNEDIC	37
5.2.2. Appariement avec l'enquête ACEMO	37
 6. RÉFÉRENCES	39
 7. ANNEXES	40
A.1. Listes des entreprises non éligibles	40
A.2. Lettre d'annonce de l'enquête.....	41
A.3 : Le questionnaire de l'enquête PASSAGES.....	42

Introduction

A la fin 2000, bien que moins de 5 % des entreprises françaises soient passées aux 35 heures, 40 % de celles ayant plus de 20 salariés ont signé un accord de réduction du temps de travail (RTT) ou ont mis en œuvre les 35 heures (CGP [2001]). Il existe un éventail relativement large de situations liées à la diversité des dispositifs législatifs existant, à leurs modalités d'application et aux stratégies adoptées par les entreprises et leurs établissements. En fonction de la date de signature de l'accord de RTT ou du passage aux 35 heures, des aides incitatives ou structurelles obtenues, de l'ampleur de la réduction effective du temps de travail et des réorganisations mises en place, la négociation et la mise en œuvre de la baisse du temps de travail ont pris des formes multiples.

La DARES a décidé, à la fin de l'année 2000, de lancer, avec la collaboration de l'institut BVA, une enquête auprès de **977 établissements** pour évaluer les comportements des entreprises à l'égard des différents dispositifs de baisse du temps de travail. Les données issues de l'enquête « Projets, Attitudes, Stratégies et Accords liés à la Généralisation des 35 heures » (**PASSAGES**) ont été collectées entre **novembre 2000 et avril 2001** auprès **d'établissements de plus de 5 salariés** par le biais d'entretiens en **face à face** d'une durée moyenne de **1 heure**.

L'enquête PASSAGES constitue une base de **données individuelles** originale et riche caractérisant les établissements qui se sont engagés ou non dans les différents dispositifs de réduction du temps de travail mis en place depuis 1996. De ce fait, elle peut être utilisée pour la réalisation de multiples travaux statistiques.

L'objet de ce document de travail est d'apporter à l'utilisateur potentiel de cette base un **ensemble d'informations sur le contenu** de l'enquête PASSAGES ainsi que sur **la méthodologie retenue** pour constituer cet échantillon.

La première partie de ce document présente les objectifs généraux de l'enquête et les caractéristiques des établissements interrogés à l'égard des dispositifs de réduction du temps de travail et des 35 heures. La deuxième section présente de manière synthétique la structure du questionnaire et les erreurs de filtrage. Elle offre au lecteur les clefs d'entrée du questionnaire disponible dans son intégralité à la fin de ce document. La troisième section décrit la méthodologie retenue pour constituer l'échantillon. L'analyse du taux de participation et du choix du système de pondération est également exposée. Enfin, la dernière section présente les résultats du travail de contrôle et de redressement effectué sur plusieurs parties de la base de données. Un premier travail d'appariement avec les bases ACEMO trimestriel et UNEDIC est également exposé.

Toutefois, pour tenir compte de la diversité des situations des établissements face à la RTT, cette base contient un grand nombre de questions dont l'articulation n'est compréhensible qu'après une lecture attentive et avec une connaissance préalable des différents dispositifs de RTT. Cette base **doit donc être maniée avec précaution**.

Il s'agit également de mettre en garde contre une utilisation trop rapide des données brutes. En effet, l'analyse du taux de participation à l'enquête conduit à préconiser l'utilisation du **système de pondération *a posteriori*** issu de la base URSSAF pour ne pas surestimer les établissements de type Aubry 2. En outre, suite à des **erreurs dans la programmation informatique des filtres sous le logiciel CAPI**, certaines questions n'ont pas été posées à tous les enquêtés qui devaient être interrogés. Plusieurs redressements préalables sont également nécessaires pour compenser les non-réponses. Ces redressements portent sur la taille, le secteur, la structure juridique et la classification par **types de réduction du temps de travail** des établissements. Enfin, il apparaît que pour 5% des établissements la catégorie majoritaire de salariés sur laquelle portent de multiples questions est constituée de **salariés à temps partiel**.

1. Présentation générale de l'enquête PASSAGES

L'enquête **PASSAGES** sur les attitudes et les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail s'insère dans le dispositif de suivi et d'évaluation de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. L'enquête porte sur les politiques, les attitudes et les projets de 977 établissements en matière d'organisation et de réduction du temps de travail. L'objectif est de connaître :

- Pour les **entreprises qui ont déjà réalisé** une réduction des horaires collectifs, dans le cadre des lois Robien, Aubry 1, Aubry 2 ou hors incitations publiques, les motifs de cette décision, ses modalités et ses effets ;
- Pour celles qui ont **engagé des négociations**, les principales propositions patronales et les points en discussion ;
- Pour **celles qui n'ont rien fait**, leurs projets après la réduction de la durée légale face aux échéances prévues dans la loi.

Cette section présente les objectifs généraux de l'enquête **PASSAGES** ainsi que les différents dispositifs législatifs affectant les établissements interrogés au moment de l'enquête.

1.1 Les objectifs de l'enquête

Cette enquête s'inscrit dans la continuité de l'enquête réalisée en 1999 par la DARES auprès de 500 établissements pour évaluer les attitudes des entreprises à l'égard des dispositifs Robien et Aubry¹. Depuis l'entrée en vigueur de la seconde loi Aubry du 19 janvier 2000, l'environnement législatif auquel les entreprises sont confrontées a largement évolué. L'article L. 212-1 du code du travail est modifié pour fixer la durée légale à 35 heures à partir de janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à partir de janvier 2002 pour les autres. La seconde loi Aubry ne se réduit pas à cette seule modification de la durée légale. Elle prévoit, entre autres, des aides structurelles pérennes pour les entreprises passées aux 35 heures, une garantie mensuelle de salaire pour les salariés dont la rémunération est proche du SMIC, un nouveau contingent d'heures supplémentaires et des contreparties pour les heures réalisées au-delà de la durée légale.

Cette nouvelle enquête vise à obtenir des informations fines sur les attitudes et les stratégies des entreprises face à l'ensemble de ces évolutions législatives. Pour ce faire, 977 entretiens en « face à face », d'une durée moyenne d'une heure, ont été réalisés entre novembre 2000 et mars 2001. Cette méthodologie, à l'instar de l'enquête 500, procure à cette enquête un statut intermédiaire entre les études monographiques et les enquêtes statistiques de grande ampleur. Ainsi des informations détaillées sur l'environnement économique, sur les relations sociales, sur les caractéristiques de la main d'œuvre et sur l'organisation des établissements ont été acquises. L'ensemble de ces éléments permet d'éclairer les stratégies des entrepreneurs face aux différentes mesures incitatives de réduction du temps de travail (loi Robien et loi Aubry 1) et face à la nouvelle durée légale du travail définie par la seconde loi Aubry.

Cette enquête constitue un outil précieux d'évaluation des effets des politiques de RTT, non seulement en termes de volume d'emplois créés, mais plus généralement en termes de changements organisationnels, de processus de négociation et de performance économique. De ce fait, elle participe avec les travaux réalisés à partir de l'enquête ACEMO (Fiolle, Passeron, Roger [1999] et Passeron [2000]), ceux issus des fichiers des conventions Robien et Aubry (Doisneau [2000]) et ceux concernant les remontées administratives issues des fiches URSSAF (Pham [2001]) à l'évaluation *ex post* des effets du passage aux 35 heures. Cette enquête fournit des résultats précis et approfondis sur les thèmes suivants :

- l'ampleur effective de la RTT (en prenant en compte l'évolution des pauses et des jours fériés) ;
- les réorganisations (notamment la variation de la durée d'utilisation des équipements et la modulation) ;
- les délais de mise en œuvre des accords et les outils mobilisés pour assurer le bon fonctionnement des réorganisations ;
- le lien entre la mise en œuvre de la RTT et la reprise de l'activité (impact sur les embauches, les salaires et l'application des réorganisations) ;
- les salaires (compensation et modération salariale et impact de la garantie mensuelle de salaire pour les salariés dont la rémunération est proche du SMIC) ;
- la variation du temps de travail des salariés à temps partiel et l'existence d'un accord de modulation pour cette catégorie de salariés ;

¹ voir document de travail n°30 de Aucouturier et Coutrot [1999] « Les stratégies des entreprises face à la RTT : bilan d'une opération statistique (pas si) légère »

- le recrutement (difficultés, quels types de salariés, quelle formation) ;
- la coordination entre temps individuels et temps collectifs (quels outils de coordination mobilisés, temps de rodage) ;
- le recours aux heures supplémentaires (leur volume et leur paiement) ;
- le devenir des salariés mandatés.

1.2. Les différentes situations de RTT analysées

Après l'ordonnance du 16 janvier 1982 fixant la durée légale à 39 heures et avant les échéances fixées par la loi du 13 juin 1998 abaissant à 35 heures cette durée à compter du 19 janvier 2000, des incitations financières ont été proposées aux entreprises afin qu'elles réduisent leur temps de travail. Dès 1996, dans le cadre de la loi Robien, le gouvernement a décidé d'orienter l'évolution du temps de travail pour qu'il devienne un vecteur de création d'emplois. Le dispositif incitatif Aubry 1, proposé en 1998, s'inscrit également dans cette perspective. La seconde loi Aubry définit un nouveau régime du temps de travail sur la base des accords conclus dans l'intervalle. Pour aider les entreprises à réaliser cette transition dans de bonnes conditions, un calendrier particulier d'application de la nouvelle loi est proposé aux entreprises de 20 salariés et moins et des aides pérennes sont offertes à toutes les entreprises qui passent aux 35 heures en respectant plusieurs conditions. Pour les entreprises qui décident de ne pas baisser leur durée effective, un système d'incitation négative a été mis en place caractérisé par un nouveau régime pour les heures supplémentaires.

1.2.1. Dispositif incitatif de 1996 à 1998 : la loi Robien

La Loi du 11 juin 1996 dite loi Robien repose sur des allègements de cotisations sociales patronales proportionnels au salaire en vue d'inciter les entreprises à mettre en place une réduction du temps de travail. Ce dispositif comprend deux volets : l'un, offensif, vise à créer de nouveaux emplois l'autre, défensif, est destiné à éviter les licenciements.

Dans le *volet offensif*, l'entreprise bénéficie des allègements si elle s'engage à réduire son temps de travail d'au moins 10% où d'au moins 15% et à accroître son effectif dans les mêmes proportions. Ce nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant une durée de deux ans. Les aides octroyées perdurent pendant 7 ans, elles sont de 40 % du montant des cotisations patronales de sécurité sociale la première année puis de 30 % les 6 années suivantes (pour une RTT de 15 % ces réductions sont respectivement de 50% et de 40%). Les aides peuvent être majorées par l'Etat en fonction de l'ampleur de la RTT. Des aides supplémentaires sont versées par certaines régions (Rhône Alpes, autres...) en fonction de la qualité des emplois créés.

Dans le *volet défensif*, l'entreprise bénéficie également d'allègements de cotisations si elle ouvre une procédure collective de licenciements économiques et s'engage à maintenir la totalité ou une partie des emplois menacés par le biais d'une réduction du temps de travail d'au moins 10% pendant une durée fixée par la convention.

1.2.2. Dispositif incitatif depuis 1998 : la loi Aubry 1

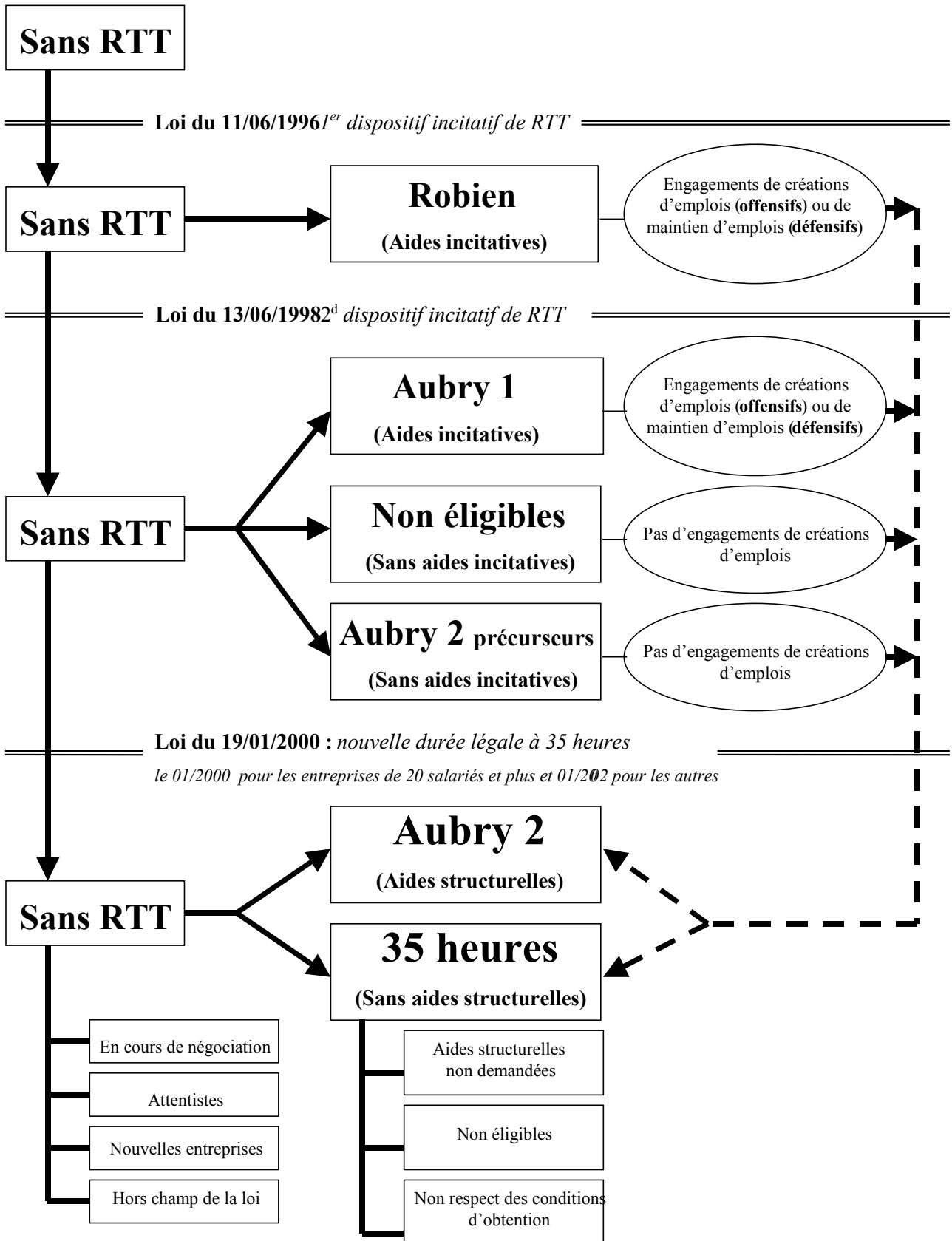
L'Article 3 de la Loi du 13 juin 1998 définit le système d'incitation proposé aux entreprises de plus de 20 salariés qui anticipent l'échéance de la baisse de la durée légale prévue pour le 1^{er} janvier 2000. Le principe de la loi Aubry 1 est proche de celui de la loi Robien. Il octroie selon la date d'entrée dans le dispositif une aide désormais forfaitaire de réduction de cotisations sociales de 9 000 francs à 5 000 francs pour une baisse du temps de travail de 10 % sans modification du mode de calcul des horaires de travail.

Dans le cadre *offensif* de la loi, le versement des aides est conditionnel à des créations d'emplois d'au moins 6 %. Les aides sont majorées si :

- la RTT et les créations d'emploi sont plus importantes et atteignent respectivement 15 % et 9 % ;
- les embauches réalisées profitent à des jeunes et/ou sont sous forme de contrats de longue durée (CLD) et de contrats à durée indéterminée (CDI) ;
- l'entreprise est dite de « main d'œuvre » (70 % des salariés reçoivent un salaire inférieur à 1,5 fois le SMIC et l'effectif est composé à 60 % d'ouvriers).

Dans le cadre *défensif* les allègements de cotisations visent à éviter les mises à pied prévues dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques. L'entreprise doit maintenir l'ensemble ou une partie des emplois et baisser la durée du travail d'au moins 10 %.

Graphique 1 : Les situations des entreprises à l'égard de la RTT de 1996 à 2002



1.2.3. Le dispositif Aubry 2

La loi du 13 juin 1998 fixe la nouvelle durée légale à 35 heures dès janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et en 2002 pour les autres. Cependant, pour faciliter le passage aux 35 heures, la loi du 19 janvier 2000 dite loi « Aubry 2 » offre une aide structurelle qui repose sur un allègement unique de cotisations sociales dégressif en fonction du salaire. Cette aide inclut une partie directement liée à la RTT et un complément visant à réduire le coût du facteur travail. Cet allègement représente en moyenne 7 000 francs par salarié et varie de 21 500 francs pour un salarié au SMIC à 4 000 francs pour un salarié dont la rémunération est supérieure ou égale à 1,8 SMIC. Ces allègements sont cumulables avec les aides des lois Robien et Aubry 1 et ils sont majorés pour les entreprises dont la durée collective est inférieure ou égale à 35 heures. En revanche, les entreprises qui passent aux 35 heures après janvier 2000, pour celles de plus de 20 salariés, et après janvier 2002, pour les autres, ne peuvent plus bénéficier des aides incitatives.

Le législateur conditionne le versement de l'aide à l'existence d'un accord majoritaire et/ou d'un referendum, au respect de la garantie mensuelle de salaire pour les salariés dont la rémunération est proche du SMIC et à la création d'emplois. Enfin, les entreprises bénéficiant de l'aide des lois Robien et Aubry 1 peuvent cumuler ces aides incitatives avec les allègements prévus par la loi Aubry 2.

1.2.4. Passage aux 35 heures par étapes

La loi du 13 juin 1998 repoussait de deux ans la date d'application de la nouvelle durée légale pour les entreprises de 20 salariés et moins. Pour les inciter à anticiper le passage aux 35 heures, la loi Aubry 2 leur offre la possibilité de réduire leur temps de travail par étapes. Ces entreprises bénéficient alors de l'aide incitative prévue dans la loi Aubry 1 au prorata de la réduction réalisée.

Comme pour les entreprises de plus de 20 salariés ayant signé un accord Aubry 1, les entreprises qui réduisent leur temps de travail par étapes et qui souhaitent obtenir les aides incitatives ont l'obligation d'embaucher à hauteur de 6 %. L'accord collectif doit obligatoirement indiquer le nombre d'étapes (au maximum 3), l'ampleur de la réduction et le calendrier de la réduction.

1.2.5. En attente

Les entreprises qui décident de conserver la même durée effective pour leurs salariés malgré la modification de la durée légale doivent supporter une incitation négative liée aux contreparties associées aux heures supplémentaires et aux contraintes administratives liées au contingent d'heures supplémentaires.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est de 35 heures ou 1600 heures dans un cadre annualisé depuis le 1^{er} janvier 2000. En absence d'un accord collectif la bonification des heures entre 35 heures et 39 heures doit **obligatoirement être accordée sous forme de repos**. S'il existe un accord, elle peut prendre la forme d'une bonification sous forme monétaire.

Le système de bonification associé aux heures supplémentaires diffère selon l'année et la taille des entreprises. Les tableaux suivants synthétisent l'évolution des contreparties associées aux heures supplémentaires en fonction de la taille des entreprises.

Majoration en fonction des heures réalisées pour les entreprises de plus de 20 salariés

	2000	2001	2002
De la 36 ^e à la 39 ^e	10% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord	25% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord	25% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord
De la 40 ^e à la 43 ^e	25% majoration salariale ou sous forme de repos si accord	25% majoration salariale ou sous forme de repos si accord	25% majoration salariale ou sous forme de repos si accord
A partir de la 44 ^e	50% majoration salariale ou sous forme de repos si accord	50% majoration salariale ou sous forme de repos si accord	50% majoration salariale ou sous forme de repos si accord

Majoration en fonction des heures réalisées pour les entreprises de 20 salariés et moins

	2000	2001	2002
De la 36 ^e à la 39 ^e	Pas de majoration	Pas de majoration	10% sous forme de repos ou de majoration salariale si accord
A delà de la 39 ^e	Même principe que pour les plus de 20 salariés	Même principe que pour les plus de 20 salariés	Même principe que pour les plus de 20 salariés

Le contingent d'heures supplémentaires correspond au nombre maximum d'heures supplémentaires par salarié et par an accessible sans autorisation préalable. Toute heure supplémentaire additionnelle n'est autorisée que si l'inspecteur du travail donne son accord. Au-delà de la 37^e heure les heures supplémentaires

s'imputent au contingent d'heures supplémentaire de 130 heures. Ce seuil passera à la 35^e heure en 2002 pour les entreprises de plus de 20 salariés. Pour les entreprises de 20 salariés et moins ce seuil est de 39 heures jusqu'en 2002. Il diminuera ensuite. En cas de modulation le contingent est réduit à 90 heures.

1.2.6. Non éligibles

Un certain nombre d'entreprises financées majoritairement par l'Etat ont été exclues des aides. Ces 45 établissements non éligibles aux aides incitatives et structurelles sont précisés dans le décret n°2000-83 du 31/01/2000 relatif au champ de l'allègement de cotisations sociales prévu par l'article L 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Ils comprennent notamment : Electricité de France, Gaz de France, La Poste et la Banque de France.

1.3. La méthodologie de prise de rendez-vous et d'entretien

La partie terrain de l'enquête PASSAGES s'est déroulée de novembre 2000 à mars 2001. L'institut BVA a mis à la disposition de la DARES une équipe de **80 enquêteurs** chargée de la prise de rendez-vous et des entretiens en face à face. La mise en œuvre de la partie terrain s'est déroulée en 3 temps :

- qualification et sélection d'un échantillon d'établissements susceptibles de participer à l'enquête à partir du fichiers d'adresses fournis par la DARES ;
- envoi de la lettre de présentation de l'enquête et prise de rendez-vous téléphonique ;
- entretien du dirigeant ou du DRH en face à face.

1.3.1. Les équipes d'enquêteurs

Deux équipes, recrutées et encadrées par BVA, ont réalisé la prise de rendez-vous et les entretiens en face à face. La première chargée des prises de rendez-vous était constituée de 10 enquêteurs centralisés à Viroflay. Elle était chargée, pendant une durée de 3 mois, de prendre les rendez-vous et de gérer le planning des enquêteurs chargés des entretiens en face à face (à l'aide du système informatisé POLLUX). Les établissements étaient considérés comme « n'acceptant pas de participer à l'enquête » après au moins 5 rappels infructueux. Lorsque le rendez-vous était obtenu une lettre de confirmation du rendez-vous était immédiatement éditée et un numéro vert était mis à la disposition des interlocuteurs souhaitant reporter leur rendez-vous. En cas de refus de participer, l'enquêteur demandait et saisissait les motifs de ce refus pour constituer un fichier de refus.

La seconde équipe, chargée du recueil des informations lors d'entretiens en face à face d'une durée moyenne de 1H20, était constituée de 70 enquêteurs répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain. L'entretien et la saisie des informations ont été effectués à l'aide du système C.A.P.I (Computer Assisted Personal Interviewing). L'utilisation de ce logiciel permet de constituer une base de données en continu et d'éviter ainsi des éventuelles erreurs de saisie liées au passage du questionnaire papier à la base informatique. Il permet également d'effectuer automatiquement le filtrage qui facilite la passation d'un questionnaire relativement lourd et complexe. Le logiciel permet enfin d'effectuer des contrôles de cohérence de réponses.

1.3.2. Formation des enquêteurs

L'enquête PASSAGES est constituée d'un ensemble de questions majoritairement fermées et d'ordre qualitatif. Ce type d'enquête se trouve à la frontière entre deux formes d'investigation : les grandes enquêtes réalisées par la Dares et l'Insee (par exemple l'enquête ACEMO ou l'enquête Emploi) et les études de cas. Par ailleurs, l'objectif de l'enquête est d'évaluer les conséquences des différents dispositifs législatifs de RTT. Les thèmes abordés tout au long du questionnaire sont relativement techniques et nécessitent pour les enquêteurs d'avoir une connaissance minimale des questions relatives aux différents dispositifs de RTT (Robien, Aubry1, Aubry2 Précurseur et Aubry 2), à la baisse effective du temps de travail, à l'évolution des rémunérations (la garantie mensuelle associée aux salariés au SMIC, le gel des salaires et la modération salariale) ou au devenir des salariés à temps partiel. C'est pourquoi la Dares avait demandé de l'institut de sondage que soit délivrée, aux enquêteurs chargés des entretiens, une formation spécifique de deux jours pour leur présenter les objectifs et le déroulement de l'enquête et pour leur transmettre une formation minimale sur l'existence et le contenu des différents dispositifs de réduction du temps de travail.

2. Le questionnaire

Le questionnaire de l'enquête PASSAGES, disponible dans son intégralité à la fin de ce document, comprend plus de 250 questions numérotées de Q 18 à Q 310 (avec des sauts dans la numérotation). Aucune des personnes interrogées n'a dû répondre à l'ensemble de ces questions lors de l'entretien en « face à face », le questionnaire étant « personnalisé » en fonction des réponses fournies au cours de l'entretien. Selon la structure juridique, la taille, les caractéristiques de la main d'œuvre, la situation à l'égard des 35 heures et des dispositifs de RTT et les modalités de mises en œuvre de la RTT de l'établissement, le nombre de questions posées pouvait ainsi varier de 110 à 150. L'enquête a été conduite avec le logiciel CAPI qui permet de filtrer automatiquement les questions lors de l'entretien. La premier point de cette section présente la structure générale du questionnaire.

Du fait de la diversité des situations des établissements interrogés et des échéances relativement courtes pour mettre en place cette enquête, le système de filtres relativement complexe mis au point par l'institut BVA pour personnaliser chaque entretien s'est avéré plus lourd à gérer que prévu. Des erreurs dans la programmation informatique des filtres ont été faites rendant difficile voire impossible l'exploitation de certaines questions. Le second point de cette section présente les erreurs de filtre commises.

2.1. La structure du questionnaire

2.1.1. Les caractéristiques générales de l'établissement

- Questions q34 à q59 :** Effectif et structure de la main d'œuvre : volume, catégories socioprofessionnelles, CDI, CDD, temps partiel
- Questions q60 à q61 :** Evolution en volume de l'effectif
- Questions q66 à q73 :** Structure juridique de l'établissement
- Questions q83 à q88 :** Organisation de l'établissement (juste à temps, travail de nuit, normes de qualité)
- Questions q89 à q93 :** Evolution et prévision de l'activité de l'établissement
- Questions q94 à q95 :** Dispositifs de flexibilité utilisés dans l'établissement

2.1.2. La catégorie majoritaire de salariés

- Questions q99 à q111 :** Organisation du travail et du temps de travail des salariés de la catégorie majoritaire

2.1.3. Les relations sociales de l'établissement

- Questions q115 à q122 :** Présence de délégués syndicaux, de comités d'entreprise ou de délégués du personnel
- Questions q123 à q128 :** Négociation et conflits au sein de l'établissement hors négociation sur la RTT

2.1.4. La situation des établissements à l'égard de la RTT

- Questions q132 à q142 :** Situation de l'établissement à l'égard de la RTT et le type d'accord signé
- Questions q143 à q147 :** Les aides publiques obtenues
- Questions q148 à q149 :** Les salariés concernés par l'accord de RTT ou le passage aux 35 heures

2.1.5. Le processus de négociation de la RTT

- Questions q151 à q157 :** Etat de la négociation pour les établissements qui ne sont pas passés aux 35 heures
- Questions q158 à q177 :** Processus de négociation et participants internes et externes à la négociation
- Questions q181 à q197 :** Signature de l'accord et suivi de l'accord

2.1.6. Les modalités de mise en œuvre de la RTT

- Questions q200 à q209 :** Ampleur de la baisse effective du temps de travail
- Questions q213 à q234 :** Variation des salaires et évolution du coût de la main d'œuvre
- Questions q238 à q256 :** Créations d'emplois et changements de la structure de la main d'œuvre
- Questions q259 à q308 :** Réorganisations du travail et de la production
- Questions q309 à 310 :** Opinions générales sur la RTT

2.2. Les erreurs de filtres

Pour certaines questions, on ne dispose pas des réponses des enquêtés qui devaient pourtant être interrogés, en raison de plusieurs erreurs dans la programmation informatique des filtres du questionnaire. Les questions présentées ci-dessous ont été affectées par ces problèmes de filtre. Pour chacune d'entre elle, le nombre d'établissements concernés et les conséquences éventuelles sur d'autres parties du questionnaire sont présentés. **Ces erreurs concernent essentiellement les établissements passés aux 35 heures dans le cadre de la loi Aubry 2.**

2.2.1. Travail de nuit

Q88-D34 : la question sur le travail de nuit n'a pas été posée aux établissements travaillant 7 jours sur 7.

→ **Nombre de cas : 181 établissements**

2.2.2. Proportion de salariés syndiqués

Q119-D67 : la question sur la proportion de salariés syndiqués n'a pas été posée aux établissements ou aux entreprises n'ayant pas de délégués syndicaux.

→ **Nombre de cas : 233 établissements**

2.2.3. Allègements de cotisations salariales

Q144-D80B : la question sur le bénéfice des allègements de cotisations salariales liés à la loi Aubry 2 n'a pas été posée aux établissements signataires d'un accord de RTT après janvier 2000.

→ **Nombre de cas : 188 établissements**

→ **Conséquence sur d'autres questions :** les questions Q145-D81 (pourquoi l'établissement ne bénéficie pas de ces allègements ?) et Q233-D142 (les allègements compensent-ils l'augmentation du coût du travail ?) n'ont pas été posées pour ces mêmes établissements.

2.2.4. Existence de plusieurs accords de RTT

Q146-D82 : la question sur l'existence d'un accord RTT avant janvier 2000 n'a pas été posée pour les établissements ayant signé en 2001 un accord de RTT.

→ **Nombre de cas : 256 établissements**

→ **Conséquence sur d'autres questions :** la question Q147-D83 (type d'accord signé) n'a pas été posée pour ces mêmes établissements.

2.2.5. Problèmes rencontrés lors de la RTT

Q168-D100B : La question sur les problèmes rencontrés lors de la RTT n'a pas été posée aux établissements ayant signé un accord de RTT après janvier 2000.

→ **Nombre de cas : 188 établissements**

2.2.6. Modération salariale et gel des salaires

Q222-D133 : la question sur la modération salariale n'a pas été posée aux établissements n'ayant pas réduit leur rémunération au moment de la RTT.

➔ **Nombre de cas : 586 établissements**

➔ **Conséquence sur d'autres questions :** les questions Q223-D134A (durée du gel des salaires), Q224-D134B (respect du gel des salaires), Q225-D135A (durée modération salariale), Q226-D135B (respect de la modération salariale), n'ont pas été posées pour ces mêmes établissements.

2.2.7. Effet net de la RTT sur l'emploi

Q 252-D161 : la question sur l'effet net de la RTT sur l'emploi n'a pas été posée aux établissements ayant signé un accord de RTT ou passés aux 35 heures après janvier 2000.

➔ **Nombre de cas : 188 établissements**

➔ **Conséquence sur d'autres questions :** les questions Q253-D161B et Q253-D161B (l'ampleur de cette variation) n'ont pas été posées pour ces mêmes établissements.

3. Champ de l'enquête et mode de tirage

L'échantillon final de l'enquête PASSAGES comprend 977 établissements issus d'entreprises de plus de 5 salariés et n'appartenant ni au secteur agricole, ni à l'administration publique, ni au secteur hospitalier. Cet échantillon a été sélectionné par la méthode des quotas, en fonction de la taille de l'établissement, son secteur d'activité, sa localisation géographique et sa situation à l'égard de la RTT.

La méthodologie adoptée pour construire l'échantillon qui repose sur la méthode des quotas, est présentée dans un premier temps. L'analyse du taux de participation à l'enquête est exposée dans un second temps. Enfin, on analyse des conséquences de l'utilisation des quotas et du taux de participation sur le choix du système de pondération.

3.1. Champ de l'enquête et mode de tirage

3.1.1. Quotas retenus

La structure des quotas comporte :

- 4 tranches de taille d'effectif (de 5 à 19 salariés, de 20 à 49 salariés, de 50 à 499 salariés, de 500 salariés et plus),
- 2 zones géographiques² (localisé en Ile-de-France et hors Ile-de-France) ;
- 4 secteurs d'activité (industrie et construction, commerce et transport, services aux entreprises, services aux particuliers).

En outre, plusieurs types d'établissements peuvent être *a priori* identifiés en fonction des stratégies face aux différents dispositifs de RTT. Ces distinctions peuvent s'appuyer sur plusieurs informations :

- la date à laquelle ils ont mis en place la RTT (avant 06/1998 ou avant 01/2000) ;
- les dispositifs d'aides qu'ils ont obtenus (aides incitatives ou aides structurelles) ;
- l'ampleur de la RTT (baisse effective de 10% du temps de travail ou simple passage aux 35 heures) ;
- la taille de l'entreprise (plus ou moins de 20 salariés).

Pour prendre en compte cette diversité, il n'était pas satisfaisant de tirer les établissements de manière aléatoire sans tenir compte de leur attitude face à la RTT. Trop peu d'établissements de types Robien et Aubry 1 auraient été sélectionnés dans une telle configuration. C'est pourquoi, l'échantillon a été contraint de façon à respecter les quotas suivants :

- 100 établissements tirés dans le fichier des conventions Robien ;
- 275 établissements tirés dans le fichier des conventions Aubry 1 ;
- 125 établissements de type Aubry 2 précurseurs tirés dans le fichier des remontés URSSAF ;
- 50 établissements issus des entreprises non éligibles aux aides prévues dans la loi du 19 janvier 2000 ;
- 450 établissements tirés du fichier UNEDIC allégé des établissements appartenant aux conventions Robien et Aubry 1 ou identifiés comme de type Aubry 2 dans le fichier des remontées URSSAF.

3.1.2. Bases de référence et répartition taille / secteur

Le fichier d'adresses initial, nécessaire au tirage des établissements de l'enquête PASSAGES, a été constitué en novembre 2000. La situation face aux différents dispositifs de RTT est détectée par le fichier utilisé pour le tirage de l'établissement :

- les fichiers des conventions Robien et Aubry 1 (actualisés en novembre 2000) ;
- le fichier URSSAF des demandes d'allègement de cotisations sociales (actualisé en novembre 2000) ;
- le fichier UNEDIC (déclaration annuelle au 31/12/1999) ;
- le fichier SIRENE (année 1998) pour les entreprises non-éligibles.

Les informations relatives à l'effectif salarié de l'établissement, son secteur d'activité et sa localisation géographique sont toutes issues du fichier UNEDIC à l'exception des entreprises non éligibles.

² Ce critère n'a en fait pas pu être totalement respecté.

Seuls **les établissements appartenant à des entreprises de 5 salariés et plus** ont été retenus. Les très petites entreprises (TPE) relevant de logiques de gestions de la main d'œuvre et d'organisation du temps de travail différentes des autres établissements, il a été décidé de ne pas les interroger dans le cadre de cette enquête³.

L'enquête portant principalement sur le secteur marchand et non agricole, on a exclu les établissements issus des secteurs d'activité suivants :

- l'agriculture, sylviculture et pêche (Naf16=EA),
- l'industrie agricole (Naf16=EB),
- l'administration publique générale (NAF700=751A),
- la tutelle des activités sociales (NAF700=751C),
- la tutelle des activités économiques (NAF700=751E),
- les activités de soutien aux administrations (NAF700=751G),
- les affaires étrangères (NAF700=752A),
- la défense (NAF700=752C),
- la justice (NAF700=752E),
- la police (NAF700=751G),
- la protection civile (NAF700=751J),
- les activités générales de sécurité sociales (NAF700=753A),
- la gestion des retraites complémentaires(NAF700=753B),
- la distribution sociale de revenus (NAF700=753C),
- l'enseignement primaire (NAF700=801Z),
- l'enseignement secondaire général (NAF700=802A),
- l'enseignement secondaire technique ou professionnel (NAF700=802C),
- l'enseignement supérieur (NAF700=803Z),
- la formation des adultes et formation continue (NAF700=804C),
- l'activité hospitalière (NAF700=851A),
- l'accueil des enfants handicapés (NAF700=853A),
- l'accueil des enfants en difficultés (NAF700=853B),
- l'accueil des adultes handicapés (NAF700=853C),
- l'accueil des personnes âgées (NAF700=853E),
- l'aide par le travail et ateliers protégés (NAF700=853H),
- l'aide à domicile (NAF700=853J),
- les autres formes d'action sociale (NAF700=853K),
- les organisations patronales et consulaires (NAF700=911A),
- les syndicats de salariés (NAF700=912Z),
- les organisations religieuses (NAF700=913A),
- les organisations politiques (NAF700=913C),
- les activités extra-territoriales (NAF700=990Z),
- les établissements d'hospitalisation (CJ = 7364).

Présentons la composition de la population de référence en fonction du champ de l'enquête par taille d'effectif salariés, par secteur d'activité et par attitudes face à la RTT en précisant l'origine de l'information utilisée:

³ Une enquête qualitative sur les TPE et les 35 heures a été lancée par la DARES en 2001.

a) Les établissements Robien

Les établissements Robien correspondent aux établissements répertoriés comme tel dans le fichier des conventions Robien. La répartition de référence des établissements Robien en fonction des tranches de taille d'effectif salariés et des secteurs d'activité donne en termes de nombre d'établissements et en termes de nombre de salariés les résultats suivants:

Nombre d'établissements					
	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	186	220	439	40	885
Commerce et transport	217	102	83	3	405
Services aux entreprises	432	150	102	12	696
Services aux particuliers	116	48	48	4	216
Total	951	520	672	59	2 202

Nombre de salariés					
	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	2 130	7 248	68 466	34 578	112 422
Commerce et transport	2 219	3 375	10 354	2 425	18 373
Services aux entreprises	4 158	4 553	15 941	10 405	35 057
Services aux particuliers	1 221	1 382	6 323	3 396	14 158
Total	9 728	16 558	101 084	50 804	178 174

b) Les établissements Aubry 1

Les établissements Aubry 1 correspondent aux établissements répertoriés comme tel dans le fichier des conventions Aubry 1 et qui ne sont pas présents dans le fichier des conventions Robien après appariement. La répartition de référence des établissements Aubry 1 en fonction de la taille de l'effectif salarié et du secteur d'activité donne en termes de nombre d'établissements et en termes de nombre de salariés les résultats suivants :

Nombre d'établissements					
	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	2 042	2 484	1 715	67	6 308
Commerce et transport	3 992	2 034	1 144	28	7 198
Services aux entreprises	2 564	1 030	875	23	4 492
Services aux particuliers	2 470	1 334	835	35	4 674
Total	11 068	6 882	4 569	153	22 672

Nombre de salariés					
	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	21 382	79 588	215 350	56 561	372 881
Commerce et transport	37 842	63 792	121 045	33 230	255 909
Services aux entreprises	24 591	32 243	119 290	17 672	193 796
Services aux particuliers	23 855	43 095	100 717	38 211	205 878
Total	107 670	218 718	556 402	145 674	1 028 464

c) Les établissements Aubry 2 précurseurs

Les établissements Aubry 2 précurseurs correspondent aux établissements passés aux 35 heures avant janvier 2000 d'après le fichier URSSAF et qui ne sont pas répertoriés dans les fichiers des conventions Robien et Aubry 1 après appariement. La répartition de référence des établissements Aubry 2 précurseurs en fonction des tranches de taille d'effectif salariés et du secteur d'activité donne en termes de nombre d'établissements et en termes de nombre de salariés les résultats suivants :

Nombre d'établissements					
	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	822	887	1 022	97	2 828
Commerce et transport	2 888	1 588	1 415	77	5 968
Services aux entreprises	2 257	693	614	43	3 607
Services aux particuliers	949	630	337	4	1 920
Total	6 916	3 798	3 388	221	14 323

Nombre de salariés					
	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	8 964	28 654	153 281	105 063	295 962
Commerce et transport	27 744	51 470	204 833	56 693	340 740
Services aux entreprises	20 743	21 453	86 280	41 544	170 020
Services aux particuliers	9 214	20 452	35 455	3 886	69 007
Total	66 665	122 029	479 849	207 186	875 729

d) Les établissements non éligibles

Les établissements Non éligibles sont listés par le décret n°2000-83 du 31/01/2000 relatif au champ de l'allègement de cotisations sociales prévu par l'article L 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Les informations relatives à la taille et au secteur proviennent du fichier SIRENE. La répartition de référence des établissements non éligibles est la suivante.

Nombre d'établissements					
	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	126	58	121	179	484
Commerce et transport	1 787	676	781	157	3 401
Services aux entreprises	18	12	26	11	67
Services aux particuliers	3 888	1 698	826	50	6 462
Total	5 819	2 444	1 754	397	10 414

L'information concernant les effectifs salariés par établissements étant de mauvaises qualité (confusion entre la taille du groupe, de l'entreprise et de l'établissement) il n'a pas été possible de construire une stratification en fonction des tranches de taille d'effectif salarié et de secteurs d'activités acceptable en termes de nombre de salariés.

e) Les établissements autres

Les établissements « Autre » correspondent aux établissements présents dans le fichier UNEDIC au 31/12/99 et qui ne sont présents ni dans les fichiers des conventions Robien et Aubry 1, ni dans le fichier URSSAF. Ce sous-ensemble comprend soit des établissements Aubry 2 passés aux 35 heures après janvier 2000, soit des établissements en cours de négociation ou en attente face aux 35 heures. Il peut également comprendre des établissements Aubry 2 précurseurs, passés aux 35 heures avant janvier 2000, qui ne bénéficient pas des allègements ou dont la demande d'allègement n'a pas encore été intégrée au fichier URSSAF, compte tenu des délais de remontée. Il peut enfin comprendre des établissements Robien et Aubry 1 non répertoriés comme tels lors de l'opération d'appariement La répartition par tranche de taille d'effectif salariés et de secteurs d'activité est la suivante :

Nombre d'établissements

	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	90 069	21 556	10 307	572	122 504
Commerce et transport	118 301	18 753	6 616	75	143 745
Services aux entreprises	70 082	11 751	6 357	275	88 465
Services aux particuliers	71 735	11 335	5 130	578	88 778
Total	350 187	63 395	28 410	1 500	443 492

Nombre de salariés établissement

	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	814 286	664 436	1 292 836	622 732	3 394 290
Commerce et transport	988 138	565 763	690 031	71 105	2 315 037
Services aux entreprises	598 099	355 896	793 279	304 611	2 051 885
Services aux particuliers	599 224	344 393	649 769	824 795	2 418 181
Total	2 999 747	1 930 488	3 425 915	1 823 243	10 179 393

3.1.3. Composition de l'échantillon demandée à BVA en novembre 2000

Pour chaque catégorie d'établissement définie en fonction de leur situation face à la RTT des quotas n_{ijk} ont été calculés à partir de la composition de chaque sous population de référence N_{ijk} en terme de nombre de salariés avec i le secteur d'activité, j l'effectif salarié et k la situation face à la RTT. Le nombre d'établissements interrogés pour chaque type de situation face à la RTT ($n_{..k}$) est fixé de manière arbitraire. Sont retenus 100 établissements « Robien », 275 établissements « Aubry 1 », 125 établissements "Aubry 2 précurseurs", 50 établissements « Non éligibles » et 450 établissements « Autre ». Les quotas n_{ijk} sont calculés selon la formule suivante :

$$n_{ijk} = n_{..k} \times \frac{N_{ijk}}{N_{..k}}$$

Par exemple pour déterminer le nombre d'établissements de type Robien dont l'effectif salarié est compris entre 5 et 20 salariés et appartenant au secteur industriel, le quota associé s'obtient en posant :

$$100 \times \frac{2130}{178174} = 1,18 \approx 1$$

La composition de l'échantillon demandée à l'Institut BVA est issue de ce mode de calcul. Les informations relatives à la taille, au secteur mais surtout à la situation face à la RTT provient des fichiers des conventions, URSSAF et UNEDIC. Ces informations sont donc indépendantes des déclarations faites par les établissements lors de l'enquête PASSAGES.

QUOTAS DEMANDES

Robien

	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	1	4	38	19	62
Commerce et transport	1	2	6	1	10
Services aux entreprises	2	3	9	6	20
Services aux particuliers	0	1	4	2	8
Total	5	10	57	28	100

Aubry 1

	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	6	21	58	15	100
Commerce et transport	10	17	32	9	68
Services aux entreprises	7	9	32	5	52
Services aux particuliers	6	12	27	10	55
Total	29	58	149	39	275

Aubry 2 précurseurs

	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	1	4	22	15	42
Commerce et transport	4	7	29	8	49
Services aux entreprises	3	3	12	6	24
Services aux particuliers	2	3	5	1	10
Total	10	19	68	30	125

Autre

	[5-20[[20-50[[50-500[[500 et plus[Total
Industrie	36	29	57	28	150
Commerce et transport	44	25	31	3	102
Services aux entreprises	26	16	35	13	91
Services aux particuliers	26	15	29	36	107
Total	133	85	151	81	450

Concernant les établissements non éligibles, une procédure de tirage particulière a été adoptée. Comme l'information sur le nombre de salariés par établissements est de mauvaise qualité et que le nombre d'entreprises non éligibles est peu important, un tirage proportionnel au nombre d'établissement répertoriés dans SIRENE a été réalisé pour constituer la base des adresses fournies à l'Institut BVA. Ensuite, il a été demandé à cet Institut de tirer de manière aléatoire 50 établissements dans cette base.

Non éligibles

Nom de l'entreprise	Nombre d'établissements répertoriés dans le fichier SIRENE	Nombre d'établissements fourni à BVA
France 2	49	0
France 3	90	1
TDF	150	2
La POSTE	13 289	157
SNCF	2 807	33
EDF	4 348	51
RATP	158	2

3.1.4. Composition de l'échantillon livrée par BVA mars 2001

En avril 2001, l'Institut BVA a fourni 977 entretiens sur les 1000 demandés. Un taux d'abandon au cours de la procédure de prise de rendez-vous plus élevé que prévu explique, selon l'institut de sondage, cette différence. La répartition par tranches de taille d'effectif, par secteurs d'activité et par type de RTT est présentée dans les tableaux suivants. Les informations relatives à la taille, au secteur et à la situation face à la RTT sont celles utilisées lors du tirage des adresses sans tenir compte des réponses des établissements.

ECHANTILLON OBTENU

Robien

	[5-20[[20-50[[50-500[[500-et plus[Total
Industrie	1	5	45	6	57
Commerce et transport	1	2	7	2	12
Services aux entreprises	2	4	13	2	21
Services aux particuliers	0	0	6	1	7
Total	4	11	71	11	97

Aubry 1

	[5-20[[20-50[[50-500[[500-et plus[Total
Industrie	6	30	56	15	107
Commerce et transport	3	18	33	7	61
Services aux entreprises	7	8	36	4	55
Services aux particuliers	6	13	28	7	54
Total	22	69	153	33	277

Aubry 2 précurseurs

	[5-20[[20-50[[50-500[[500-et plus[Total
Industrie	1	6	24	23	54
Commerce et transport	1	6	21	7	35
Services aux entreprises	3	5	15	6	29
Services aux particuliers	2	5	6	1	14
Total	7	22	66	37	132

Autre

	[5-20[[20-50[[50-500[[500-et plus[Total
Industrie	14	19	46	23	102
Commerce et transport	27	13	29	5	74
Services aux entreprises	16	16	34	8	74
Services aux particuliers	59	29	76	10	174
Total	116	77	185	46	424

L'échantillon fourni par l'Institut BVA ne respecte pas strictement les quotas demandés. Selon lui, l'institut n'avait pas les moyens de contrôler trois types de quotas simultanément (taille d'effectif salariés/secteurs d'activité et situation face à la RTT). L'échantillon final sous représente les établissements de type « Autre » et « Robien » et sur-représente les établissements de type « Aubry 1 » et « Aubry 2 précurseurs ».

Pour les établissements des types « Robien », « Aubry 2 précurseurs » et « Autre », l'échantillon obtenu sur-représente les établissements appartenant au secteur de services aux particuliers. Il sous-représente nettement celui de services aux entreprises pour les établissements de type « Robien ». Les secteurs du commerce et des transports sont sous représentés pour les établissements de types « Aubry1 » et « Autre ».

La tranche de taille d'effectif de 5 à 10 salariés est globalement sous représentée pour l'ensemble des quatre types d'établissements. De même, sauf pour les établissements « Aubry 2 précurseurs », la tranche d'effectif de 500 salariés et plus est sous représentée. En revanche, la tranche d'effectif de 50 à 500 salariés est sur-représentée pour les établissements « Autre » et « Robien ». Enfin, la tranche d'effectif de 20 à 50 salariés est sur-représentée pour les établissements de type « Robien », « Aubry1 » et « Aubry 2 précurseurs ».

Concernant la répartition par région, Ile-de-France et hors Ile-de-France, les établissements obtenus se concentrent deux fois plus en Ile-de-France que les quotas demandés. Inversement, les établissements de type « Autre » se concentrent davantage hors Ile de France que les quotas demandés.

3.2. Analyses du taux de participation à l'enquête

3.2.1. La prise de rendez-vous téléphonique

5 815 adresses contenant des informations relatives à la taille de l'effectif de l'établissement, le secteur d'activité et le type d'accord signé ont été fournies à l'Institut BVA. Finalement, 4638 adresses ont été nécessaires à la prise de rendez-vous téléphoniques. La taille de ce fichier d'adresses est bien supérieur à celui demandé par BVA (3300 adresses) du fait des difficultés rencontrées pour joindre un interlocuteur et un établissement éligible. Sur les 4 630 adresses utilisées :

- Pour **826 adresses (18 %)**, l'établissement n'a pu être joint (numéro de téléphone erroné ou toujours occupé après plus de 5 relances).
- Pour **777 adresses (17 %)**, les établissements se sont révélés **hors du champ** de l'enquête (taille de l'effectif de l'établissement inférieure à 5 salariés et/ou secteur d'activité ne correspondant pas à ceux visés par l'enquête).
- Pour **269 adresses (6 %)**, il n'a **pas été possible de joindre** un interlocuteur susceptible de répondre au questionnaire (soit la personne n'était pas présente sur le site, soit elle était absente durant la durée du questionnaire, soit elle ne parlait pas français, soit elle occupait ses fonctions depuis moins de 3 mois).
- Pour **615 adresses (13 %)**, les établissements ont **refusé de répondre** à l'enquête. La raison de ce refus, exprimée par ces établissements, est un **manque de temps** (42 %), une **opposition de principe** à tous types de sondage (17 %), un **refus de répondre à un questionnaire sur la RTT** (17 %), une **interdiction de leur direction** à répondre à un tel questionnaire (11 %) ou une **opposition de principe** à la méthodologie de l'enquête questionnaire en face à face et d'une durée d'une heure (13 %).
- Pour **1 174 adresses (25 %)**, malgré l'existence d'un premier contact téléphonique avec ou sans prise de rendez-vous, il n'a **pas été possible d'interviewer** le chef d'établissement (impossibilité de fixer un rendez-vous avant la fin de la partie terrain de l'enquête, reports successifs de l'entretien par le chef d'établissement au-delà de la fin de la partie terrain de l'enquête ou abandon de l'entretien par l'institut BVA pour cause de saturation d'une des strates d'établissements à contacter).
- Pour **977 adresses (21%)**, il a été possible de **réaliser un entretien** en face à face. Cela correspond à plus de **35%** des prises de contact réalisées (977/(977 + 1174 + 615)) lors de la partie téléphonique de l'enquête.

3.2.2. Analyse des refus de participation à l'enquête : existence d'un biais dans la catégorie « Autre »

Le taux de réponse par tranches de taille d'effectif, par secteurs d'activité et par attitudes face à la RTT est relativement hétérogène. Les établissements issus des secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et du transports ont refusé plus fréquemment de participer à l'enquête que les entreprises des autres secteurs (18% contre 10%). De même, les établissements de petite taille ont refusé davantage que les autres établissements (16 % pour les établissements de 5 à 20 salariés, 14 % pour ceux de 20 à 500 salariés et 6 % pour ceux de 500 salariés et plus). Le manque de temps est le plus souvent avancé pour justifier ce refus (plus de 40% des cas).

Tableau : Analyse des taux de refus selon le type de RTT a priori de l'établissement

	Robien	Aubry 1	Aubry 2 précurseurs	Non éligibles	Autre	Total
Problème numéro de téléphone	69 (19,7%)	122 (11,9%)	72 (14,8 %)	33 (17,6%)	530 (20,5%)	826 (17,8 %)
Etablissement hors champ	7 (2%)	168 (16,3%)	38 (7,8%)	61 (32,4%)	503 (19,5 %)	777 (16,8%)
Absence d'interlocuteur éligible	17 (4,8%)	46 (4,5 %)	37 (7,6%)	11 (5,9%)	158 (6,1%)	269 (5,8%)
Refus	45 (12,8%)	129 (12,5%)	64 (13,2%)	15 (8,0%)	362 (14,0%)	615 (13,3%)
<i>Manque de temps</i>	24 (6,8%)	48 (4,7%)	30 (6,2%)	4 (2,1%)	156 (6,0%)	262 (5,6%)
<i>Refus de tous sondages</i>	6 (1,7 %)	31 (3,0%)	9 (1,9%)	0 (0,0%)	58 (2,2%)	104 (2,2%)
<i>Refus sondage sur la RTT</i>	6 (1,7%)	23 (2,2%)	8 (1,6%)	2 (1,1%)	65 (2,5%)	104 (2,2%)
<i>Refus de la direction</i>	7 (2,0%)	10 (1,0%)	10 (2,1%)	7 (3,7%)	31 (1,2%)	65 (1,4%)
<i>Contre méthodologie de l'enquête</i>	2 (0,6%)	17 (1,7%)	7 (1,4%)	2 (1,1%)	52 (2,0%)	80 (1,7%)
Pas de rendez vous pris malgré l'existence d'un contact téléphonique	116 (33,0%)	287 (27,9%)	143 (29,4%)	21 (11,2%)	607 (23,5%)	1174 (25,3%)
Réalisation d'un entretien	97 (27,6%)	277 (26,9%)	132 (27,2%)	47 (25,0%)	424 (16,4%)	977 (21,1%)
Total	351	1 029	486	188	2 584	4 638

Les taux de refus selon la situation face à la RTT sont présentés dans le tableau précédent. Il apparaît que les informations concernant les établissements de type « Autre » et « Aubry 2 précurseurs » sont de qualité nettement moins bonne que pour ceux de types « Robien », « Aubry 1 » et « Non éligibles ». Pour plus de 40%, d'entre eux, les établissements étaient hors champ ou leur numéro de téléphone posait un problème (faux numéro, absence d'interlocuteur, toujours occupé, ...). En outre, parmi les établissements qu'il a été possible de contacter, les établissements de type « Autre » sont les plus nombreux à avoir refusé de participer à l'enquête (14%). Le manque de temps est la principale raison du refus de répondre.

Le taux de réponse à l'enquête ne semble pas montrer des écarts de grande ampleur selon la situation des établissements à l'égard de la RTT déterminée avant l'enquête. Toutefois, ce constat cache un biais très important du taux de réponse des établissements appartenant à la catégorie « Autre ». En effet, le taux de réponse est très différent entre les établissements passés aux 35 heures et ceux qui ne le sont pas au sein de cette catégorie.

En novembre 2000, lorsque la DARES a fourni le fichier initial d'adresses, il n'était pas possible de faire la distinction de manière exhaustive entre les établissements passés aux 35 heures après 2000 et ceux qui étaient en cours de négociation ou qui n'avaient rien fait face à la RTT entre décembre 2000 et mars 2001. C'est pourquoi, il n'a pas été possible d'imposer des quotas pour ce type d'établissement.

En revanche, fin mai 2001, cette information est partiellement disponible grâce aux nouvelles demandes d'allègements de cotisations sociales enregistrées depuis dans les fichiers URSSAF. Parmi les 1393 établissements qui ont été en contact avec les enquêteurs, on définit les établissements « sans RTT » comme ceux qui ne sont pas passés aux 35 heures d'après la nouvelle base URSSAF⁴. Inversement, on définit comme des établissements « avec RTT » ceux qui sont présents dans la nouvelle base URSSAF.

Tableau : Analyse du taux de refus pour les établissements de la catégorie « Autre »

	Avec RTT	Sans RTT	Total
Refus	31 (8,1%)	331 (32,8%)	362 (26,0%)
<i>Manque de temps</i>	13 (3,4%)	143 (14,2%)	156 (11,2%)
<i>Refus de tous sondages</i>	7 (1,8%)	51 (5,1%)	58 (4,2%)
<i>Refus sondage sur la RTT</i>	6 (1,6%)	59 (5,8%)	65 (4,7%)
<i>Refus de la direction</i>	1 (0,3%)	30 (3,0%)	31 (2,2%)
<i>Contre méthodologie de l'enquête</i>	4 (1,0%)	48 (4,8%)	52 (3,7%)
Pas de rendez vous pris malgré l'existence d'un contact téléphonique	83 (21,6%)	524 (51,9%)	607 (43,6%)
Réalisation d'une entretien	270 (70,3%)	154 (15,3%)	424 (30,4%)
Total	384	1009	1393

Le taux de participation à l'enquête au sein d'une catégorie donnée se définit comme le rapport entre le nombre d'établissements interviewés et le nombre d'établissements présents dans les fichiers initiaux dont l'adresse a été utilisée, dont les coordonnées téléphoniques étaient de bonne qualité et dont l'établissement correspondait au champ de l'enquête. Ce taux est de 70 % pour les établissements avec RTT contre 15 % pour les établissements sans RTT. Une partie de cet écart s'explique par un taux de refus 4 fois supérieur pour les établissements « sans RTT » (33 %) relativement aux établissements « avec RTT » (8%). L'autre partie de cet écart reste indéterminée puisqu'elle correspond à des prises de contact téléphonique n'ayant pas donné lieu à la visite d'un enquêteur. Aucune information n'est disponible sur les raisons de l'absence d'interview⁵. Toutefois, il est possible de considérer le comportement de report répété de la date de visite d'un enquêteur ou pour convenir d'un rendez-vous comme une forme de refus officieuse. **Dans la catégorie « Autre », les établissements avec RTT sont donc largement sur-représentés.**

4 La variable CATEG de la base URSSAF a été utilisée pour effectuer ce travail.

5 Lorsque l'on compare le nombre d'appels moyen de chacune des deux catégories il est de 6,5 pour les établissements sans RTT contre 7,1 pour ceux « avec RTT »

3.3. Choix du système de pondération

L'échantillon de l'enquête PASSAGES a été obtenu selon la méthode des quotas. Pour obtenir des résultats pertinents, il est nécessaire de pondérer les observations en fonction de leur mode de tirage constitué par le croisement tranche de taille d'effectif, secteur d'activité et situation face à la RTT. Cette pondération peut se faire soit sur les effectifs salariés, soit sur le nombre d'établissements, deux informations connues dans la base de référence présentée dans la section 3.1.2. Les deux tableaux ci-dessous présentent la situation des entreprises face à la RTT. Il apparaît que plus de 70% des salariés concernés par la RTT travaillent dans un établissement ayant signé un accord de RTT ou passé aux 35 heures et que près de 40 % des établissements concernés par la RTT ont signé un accord de RTT ou sont passés aux 35 heures. Ces deux résultats surestiment très largement le nombre de salariés et le nombre d'établissements passés aux 35 heures à la date de l'enquête.

3.3.1. La pondération a priori surestime de beaucoup les établissements et les effectifs à 35 heures à la date de l'enquête

Tableau : Etablissements et salariés passés à 35 heures à la date de l'enquête selon le type d'accord, d'après la pondération a priori

	Sans pondération		Pondération par nombre établissements		Pondération par nombre de salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord RTT						
Négocié dans l'entreprise	336	34	114 828	22	4 707 251	32
Négocié dans l'établissement	380	39	40 984	8	3 040 860	20
Adaptation d'un accord d'entreprise dans l'établissement	26	3	9 606	2	1 872 510	13
Baisse par étapes	15	2	14 337	3	316 409	2
Passage aux 35 heures sans accord						
Application directe d'un accord de branche	38	4	12 958	2	432 400	3
Passage aux 35 heures sans accord	23	2	11 970	2	379 342	3
Sous total des établissements passés aux 35 heures ou qui ont signé un accord RTT	818	84	204 683	39	10 748 772	72
Pas passé aux 35 heures						
Est concerné mais n'a pas signé d'accord	85	9	135 531	26	2 269 019	15
N'est pas concerné et n'a pas signé d'accord	74	8	190 874	36	1 859 790	13
Sous total des établissements qui ne sont pas passés aux 35 heures et qui n'ont pas signé d'accord RTT	159	16	326 405	61	4 128 809	28
Total	977	100	531 088	100	14 877 581	100

En regardant plus en détail, ce sont les établissements de type Aubry 2 passés aux 35 heures après janvier 2000 qui sont très largement surestimés. Avec le système de pondération retenu, plus de 7 millions de salariés travailleraient, au moment de l'enquête, dans un établissement ayant signé un accord Aubry 2. Or, d'après les nouveaux fichiers URSSAF moins de 2 millions de salariés travaillaient dans ce type d'établissement à la date de l'enquête.

Tableau : Etablissements et salariés passés à 35 heures à la date de l'enquête selon le type de passage, d'après la pondération a priori

	Sans pondération		Pondération par nombre établissements		Pondération par nombre de salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord Robien	102	10	1 824	0	175 852	1
Accord Aubry 1	357	37	25 913	5	1 182 234	8
Accord Aubry 2 précurseurs	82	8	14 470	3	917 202	6
Accord Aubry 2 en 2000 ou 2001	216	22	141 768	27	7 723 412	52
Moins de 20 baisse par étapes	15	2	14 337	3	316 409	2
Non éligibles	49	5	6 820	1	447 647	3
En cours de négociation	43	4	49 949	9	1 416 565	10
Attente	113	12	276 007	52	2 698 261	18
Total	977	100	531 088	100	14 877 581	100

3.3.2. Construction d'une pondération a posteriori à partir de la nouvelle base URSSAF

La sur-pondération des « Aubry 2 » passés aux 35 heures après janvier 2000 provient du biais de non-réponse au sein de la catégorie « Autre » entre les établissements « avec RTT » et ceux « sans RTT » que nous avons présenté dans la section 3.2.2.. Pour obtenir des résultats de statistiques descriptives corrigés de ce biais, nous avons utilisé des pondérations *a posteriori* issues du nouveau fichier URSSAF.

Tableau : Etablissements et salariés passés à 35 heures à la date de l'enquête selon le type de passage, d'après la pondération a posteriori issue du fichier URSSAF

	Sans pondération		Pondération par nombre d'établissements issue du fichier URSSAF		Pondération par nombre de salariés issue du fichier URSSAF	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord Robien	102	10	1 631	0	184 546	1
Accord Aubry 1	357	37	28 599	5	1 423 576	10
Accord Aubry 2 précurseurs	82	8	11 643	2	1 025 855	7
Accord Aubry 2 en 2000 ou 2001	216	22	19 799	4	1 029 761	7
Moins de 20 baisse par étapes	15	2	2 371	0	45 299	0
Non éligibles	49	5	6 820	1	447 647	3
En cours de négociation	43	4	88 841	17	6 271 230	42
Attente	113	12	370 760	70	4 547 092	30
Total	977	100	530 464	100	14 975 005	100

Avec ce changement de pondération, 13 % des établissements du champ de l'enquête étaient passés aux 35 heures ou avaient signé un accord de RTT et 28 % des salariés avaient réduit leur temps de travail. Ces pourcentages ne correspondent pas à un résultat de l'enquête mais sont issus des fichiers URSSAF. L'enquête PASSAGES n'ayant pas pour ambition de fournir une estimation globale sur la diffusion des 35 heures, ce calage offre un système de pondérations plus en adéquation avec la situation de l'économie française à la date de l'enquête.

Tableau : Etablissements et salariés passés à 35 heures à la date de l'enquête selon le type d'accord, d'après la pondération a posteriori issue du fichier URSSAF

	Sans pondération		Pondération par nombre d'établissements issue du fichier URSSAF		Pondération par nombre de salariés issue du fichier URSSAF	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accord RTT						
Négoциé dans l'entreprise	336	34	34 361	7	2 006 742	13
Négoциé dans l'établissement	380	39	18 317	4	1 572 108	11
Adaptation d'un accord d'entreprise dans l'établissement	26	3	3 349	1	218 754	2
Baisse par étapes	15	2	2 371	0	45 299	0
Passage aux 35 heures sans accord						
Application directe d'un accord de branche	38	4	5 780	1	156 221	1
Passage aux 35 heures sans accord	23	2	6 236	1	143 576	1
Sous total des établissements passés aux 35 heures ou qui ont signé un accord RTT	818	84	70 414	13	4 142 700	28
Pas passé aux 35 heures						
Est concerné mais n'a pas signé d'accord	85	9	211 062	40	7 333 805	49
N'est pas concerné et n'a pas signé d'accord	74	8	248 988	47	3 498 500	23
Sous total des établissements qui ne sont passés aux 35 heures et qui n'ont pas signé d'accord RTT	159	16	460 050	87	10 832 305	72
Total	977	100	530 464	100	14 975 005	100

Conclusion : Nous préconisons l'utilisation de la pondération corrigée *a posteriori* grâce au fichier URSSAF. L'utilisation du système de pondération par effectif ou par établissements dépend du type d'analyse que l'on souhaite mener. Notons, néanmoins, que le système de pondération par établissement attribue aux petites structures un poids très élevé. Son utilisation peut conduire à des résultats parfois surprenants.

4. Contrôle des informations et redressements

4.1. Les situations « déclarées » face à la réduction du temps de travail

Pour caractériser les établissements de l'enquête en fonction de leur situation face à la RTT lors du tirage de l'échantillon, on a utilisé les informations issues des fichiers des conventions Robien et Aubry 1 et des fichiers URSSAF. Les questions posées lors de l'enquête permettent également de reconstituer cette information. Il est possible de comparer l'information fournie à celle connue ex ante et procéder à certains redressements.

Dans la 1^{ère} section, on a défini cinq catégories d'établissements selon leur situation à l'égard de la RTT. Cette classification est fonction de la date de signature de l'accord (avant juin 1998, avant janvier 2000 ou après janvier 2000) et des aides obtenues (aides incitatives et aides structurelles). Ainsi :

- les établissements « **Robien** » correspondent à ceux qui ont signé un accord avant juin 1998 et qui ont obtenu des aides incitatives ;
- les établissements « **Aubry 1** » à ceux qui ont signé un accord entre juin 1998 et janvier 2000 si leur effectif est supérieur 20 salariés ou au-delà pour les autres;
- les établissements « **Aubry 2 précurseurs** » à ceux qui ont signé un accord avant janvier 2000 et qui n'ont pas obtenu d'aides incitatives ;
- les établissements « **Aubry 2** » à ceux qui ont signé un accord après janvier 2000 et qui n'ont pas obtenu d'aides incitatives ;
- les établissements « **Non éligibles** » à ceux qui appartiennent à la liste des établissements non éligibles définis par le Décret du 31/01/2000 (voir annexe).
- les établissements qui n'ont pas signé d'accord RTT et qui ne sont pas passés aux 35 heures se décomposent entre ceux qui sont « **en cours de négociation** » et ceux qui n'ont « **encore rien fait** ».

4.1.1. Déclarations brutes issues de l'enquête PASSAGES

Les questions Q133 à Q152 de l'enquête PASSAGES peuvent être utilisées pour positionner chaque établissement dans cette typologie.

- **Les établissements Robien :**
Ensemble des établissements qui déclarent avoir signé un accord de RTT avant janvier 2000 (questions Q140 et Q141 concernant la date de signature de l'accord) et qui déclarent avoir obtenu les aides incitatives liés au dispositif Robien offensif ou Robien défensif (question Q142).
- **Les établissements Aubry 1 :**
Ensemble des établissements qui déclarent avoir signé un accord de RTT avant janvier 2000 (questions Q140 et Q141) et avoir obtenu les aides incitatives liées au dispositif Aubry 1 offensif ou Aubry 1 défensif (question Q142), ainsi que les établissements appartenant à des entreprises de 20 salariés et moins et qui ont signé un accord après janvier 2000 (question Q140 et Q141) ou qui ont réalisé une baisse par étape du temps de travail (Q133 et Q136) et déclarent avoir bénéficié de ces aides.
- **Les établissements Aubry 2 précurseurs :**
Ensemble des établissements qui déclarent avoir signé un accord de RTT avant janvier 2000 (questions Q140 et Q141) et qui, soit déclarent ne pas avoir obtenu les aides incitatives liés aux dispositifs Robien et Aubry 1 (question Q142), soit déclarent être passés aux 35 heures sans signer d'accord de réduction du temps de travail (questions Q133 et Q136).
- **Les établissements Aubry 2 :**
Ensemble des établissements qui déclarent avoir signé un accord de RTT en janvier 2000 ou après (questions Q140 et Q141).
- **Les établissements ayant réalisés une baisse par étape :**
Ensemble des établissements qui déclarent avoir réalisé une baisse par étape de la durée du travail (questions Q133 et Q136).

- **Les établissements non éligibles :**
Ensemble des établissements appartenant à la liste des établissements non éligibles définis par le Décret n°2000-83 du 31/01/2000 relatif au champ de l'allègement de cotisations sociales prévu par l'article L 241-13-1 du code de la Sécurité sociale (voir annexe). L'enquête comporte 49 établissements non éligibles. Il s'agit de 40 établissements de la Poste, de 8 établissements d'Electricité de France et d'un établissement de Radio France.
- **Les établissements en négociation :**
Ensemble des établissements qui déclarent que des négociations concernant la RTT ou que le passage aux 35 heures ont lieu (Q139) ou ont eu lieu (Q135) au sein de l'établissement.
- **Les établissements en attente :**
Ensemble des établissements qui déclarent ne pas être passés aux 35 heures et n'avoir signé aucun accord de RTT (questions Q133 et Q136) et qui n'ont engagé aucune négociation (questions Q135 et Q139).

Tableau : Déclarations sur la situation des établissements à l'égard de la RTT et sur la date de signature de l'accord ou du passage aux 35 heures (sans requalification des non-réponses)

Date de signature de l'accord de RTT	Robien	Aubry1	Aubry 2 précurseurs	Aubry2	Baisse par étapes	Non éligibles	En négociation	En attente	NSP
1995	0	0	0	0	0	0			
1996	9	0	0	0	0	0			
1997	50	0	2	0	0	0			
1998 avant juin	23	4	1	0	0	0			
1998 après juin	5	35	3	0	0	2			
1999	11	302	60	0	1	11			
2000	0	11	0	202	6	32			
2001	0	3	0	12	6	1			
NSP	0	0	0	1	2	0			
N'a pas signé d'accord	0	0	0	0	0	3			
Total	98	355	66	215	15	49	43	113	23

4.1.2. Requalification des non-réponses

Pour 23 établissements, il n'est pas possible de déterminer la situation à l'égard de la RTT d'après les réponses des chefs d'établissements dans l'enquête PASSAGES parce qu'aucune information sur le type d'accord signé ou la date de signature de l'accord n'a été fournie (questions Q142=6 ou Q140=9999).

Pour compléter les informations manquantes, l'enquête PASSAGES a été appariée avec les fichiers des conventions Robien et Aubry1 et le fichier URSSAF. Les informations issues de ces deux fichiers ont permis de préciser la situation des 23 établissements. Il s'agit de 4 établissements de type Robien, de 2 établissements de type Aubry1, de 16 établissements de type Aubry 2 précurseurs et de 1 établissement de type Aubry 2.

Tableau : Déclarations sur la situation des établissements à l'égard de la RTT et sur la date de signature de l'accord ou du passage aux 35 heures (avec requalification des non-réponses)

Date de signature de l'accord de RTT	Robien	Aubry 1	Aubry 2 précurseurs	Aubry 2	Baisse par étapes	Non éligibles	En négociation	En attente
1995	1	0	0	0	0	0		
1996	10	0	0	0	0	0		
1997	52	0	2	0	0	0		
1998 avant juin	23	4	1	0	0	0		
1998 après juin	5	35	3	0	0	2		
1999	11	304	76	0	1	11		
2000	0	11	0	203	6	32		
2001	0	3	0	12	6	1		
NSP	0	0	0	1	2	0		
N'a pas signé d'accord	0	0	0	0	0	3		
Total	102	357	82	216	15	49	43	113

Cette classification n'est pas totalement satisfaisante et des erreurs peuvent subsister pour 3 raisons :

- une méconnaissance de la loi et des aides qui lui sont associées (les chefs d'établissements connaissent mal les détails des dispositifs législatifs et ne font pas toujours la distinction entre les aides incitatives et les aides structurelles) ;
- une perte d'information sur le type d'accord signé (les chefs d'établissements ne se souviennent pas toujours précisément d'un accord qu'ils ont signé, eux-mêmes ou leur prédécesseur, parfois plus de 3 ans auparavant) ;
- une situation complexe qu'il est difficile de restituer à travers un questionnaire (Certains établissements peuvent avoir signé plusieurs accords pour l'ensemble ou pour une partie de leurs salariés)⁶.

On a comparé le type de réduction déclarée lors de l'entretien à celui issu des sources externes déjà mobilisées pour établir le tirage de l'échantillon (les fichiers des conventions Robien et Aubry 1 et le fichier URSSAF). Pour près de 15 % des établissements interrogés, il y a divergence entre la situation déclarée et celle définie de façon externe. Le tableau suivant présente pour chaque catégorie le résultat de l'appariement avec les fichiers URSSAF et le fichier des conventions Robien et Aubry 1.

Situation des établissements à l'égard des 35 heures selon différentes sources

		Information dans l'enquête PASSAGES							
		Robien	Aubry 1	Aubry 2 précurseurs	Aubry2	En Négociation	Etape	Non éligibles	Total
Informations externes	« Robien » origine	81	2	4	9	1	0	0	97
	<i>Robien URSSAF</i>	43	2	0	0	0	0	0	45
	« Aubry 1 » origine	11	245	4	16	1	0	0	277
	<i>Aubry 1 URSSAF</i>	15	149	0	0	0	0	0	164
	« Aubry 2 précurseurs » origine	6	66	46	14	0	0	0	132
	<i>Aubry 2 précurseurs URSAFF</i>	2	37	38	7	0	0	0	84
	« Autre » origine	4	44	28	177	112	15	2	424
	<i>Aubry 2 URSSAF</i>	0	2	1	41	0	0	0	44
	« Non éligibles » origine	0	0	0	0	0	0	47	49
	Total	102	357	82	216	113	15	49	977

Lecture : Les lignes « Robien », « Aubry1 », « Aubry 2 précurseur » et « Autre » origine correspondent aux informations a priori sur le statut des établissements à l'égard des 35 heures. Ces informations ont été utilisées pour constituer l'échantillon.
 Les lignes « Robien », « Aubry1 », « Aubry 2 précurseur » et « Autre » URSSAF correspondent aux informations a posteriori sur le statut des établissements à l'égard des 35 heures issues de la base URSSAF actualisée en mai 2001.
 Les colonnes « Robien », « Aubry1 », « Aubry 2 précurseur », « Aubry2 », « En négociation », « Par étapes » et « Non éligibles » correspondent aux déclarations des chefs d'établissements lors de l'entretien .

4.2 Les autres variables contrôlées, redressées ou imputées

4.3.1. La taille de l'établissement

La question Q34 de l'enquête PASSAGES fournit la taille de l'établissement. Cette variable est bien renseignée puisque seulement 2 établissements n'ont pas répondu à cette question. Il s'agit des établissements 1 080 et 4 062. Il est possible de récupérer cette information en appariant l'enquête PASSAGES avec les fichiers UNEDIC et URSSAF. Les tailles des établissements sont respectivement de 1 161 salariés et de 74 salariés dans les deux fichiers.

4.3.2. Le secteur d'activité de l'établissement

⁶ Par exemple un établissement peut signer un accord Robien pour ses ouvriers, un accord Aubry 1 pour ses employés et un accord Aubry 2 pour ses cadres. Certains peuvent avoir signé des avenants qui viennent préciser certains points d'un premier accord qui n'est pas mentionné. D'autres peuvent s'être lancés temporairement dans un dispositif offensif d'un accord Robien en 1997 puis suite à un retournement de conjoncture fin 1998 être revenus sur cet accord et signer enfin, fin 1999, un accord Aubry 1 défensif.

Les questions Q21 et Q314 de l'enquête PASSAGES fournissent la NAF700 de l'établissement. Cette variable est d'assez mauvaise qualité. Pour récupérer cette information, le fichier de la base de sondage fourni à l'Institut BVA a été utilisé pour compléter les informations manquantes et pour corriger les valeurs aberrantes fournies lors de l'entretien.

Le tableau suivant montre que le système de pondération retenu fournit une répartition sectorielle des établissements de l'enquête PASSAGES relativement proche de celle obtenue à partir des fichiers SIRENE pour l'ensemble des établissements français de 5 salariés et plus. Notons, en particulier, que notre échantillon contient davantage d'établissements du secteur de l'« industries des biens intermédiaires », des « activités immobilières », des « activités financières » et de « éducation, santé, action sociale » et moins du secteur « agroalimentaire », de la « construction », des « industrie automobile », des « services aux entreprises » et des « services aux particuliers » que la répartition obtenue à partir du fichier SIRENE pour l'ensemble du champ RTT.

Tableau : Comparaison entre la répartition sectorielle des établissements de l'enquête avec ceux des fichiers SIRENE

Secteurs d'activité (NAF16)	Enquête PASSAGES pondérée établissements plus de 5		SIRENE ensemble champ RTT**		Enquête PASSAGES non pondérée établissements plus de 5	
Industries agricoles et alimentaires	1 095	0,21%	21 008	3,8%	3	0,3%
Industrie des biens de consommation	12158	2,28%	18 901	3,4%	49	5,0%
Industrie automobile	288	0,05%	1 531	0,3%	12	1,2%
Industries des biens d'équipement	15735	2,96%	19 065	3,4%	63	6,4%
Industries des biens intermédiaires	49572	9,32%	34 486	6,2%	139	14,2%
Energie	1827	0,34%	2 259	0,4%	15	1,5%
Construction	52165	9,80%	62 782	11,2%	52	5,3%
Commerce	128171	24,09%	143 543	25,7%	140	14,3%
Transports	32003	6,01%	27 732	5,0%	44	4,5%
Activités financières	64457	12,11%	22 466	4,0%	46	4,7%
Activités immobilières	32331	6,08%	9 347	1,7%	22	2,3%
Services aux entreprises*	35774	6,72%	86 854	15,5%	158	16,2%
Services aux particuliers	49252	9,26%	69 051	12,3%	92	9,4%
Education, santé, action sociale	57314	10,77%	40 214	7,2%	172	17,7%
Total	532142	100,00%	559 239	100,0%	977	100,0%

* : postes, télécom réaffectés

** : structure des établissements de 5 salariés et plus

4.3.3. La structure juridique de l'établissement

Pour 130 entretiens, la forme juridique de l'établissement ne correspondait à aucun item de la question Q 66 – D18 concernant la forme juridique de l'entreprise. La question en claire Q 67 – « Autre forme juridique de l'entreprise » permet de qualifier ces établissements. L'analyse de cette question permet d'identifier :

- 43 sociétés anonymes simples (SAS) : (entretiens n°51, 59, 74, 77, 104, 105, 109, 603, 755, 786, 868, 1049, 1104, 1107, 1505, 1530, 1629, 1750, 2157, 2348, 2506, 2510, 2600, 2725, 2789, 3295, 3329, 3332, 3391, 3428, 3430, 3432, 3524, 3637, 3713, 3786, 3811, 3818, 4103, 4217, 4282, 8108, 8502). Elles sont recodées Sociétés Anonymes (code 3 question Q66).
- 20 entreprises publiques (entretiens n°373, 389, 424, 434, 1498, 1952, 1979, 2012, 2077, 2103, 2124, 2140, 2704, 2791, 2793, 2965, 2976, 3540, 3739, 6040). Elles sont recodées « Entreprises publiques et parapubliques » (code 6 question Q66).
- 5 coopératives (entretiens n°2232, 2578, 2760, 3932, 3951). Elles sont recodées « Coopératives » (code 4 question Q66).
- 4 mutuelles (entretiens n°1715, 1721, 1734, 3765). Elles sont recodées « Mutuelles » (code 7 question Q66).
- 5 associations (entretiens n°1789, 1843, 3076, 3335, 3857). Elles sont recodées « Association » (code 5 question Q66).
- 7 entreprises unipersonnelles à responsabilités Limitées (EURL) (entretiens n°493, 2500, 2989, 3279, 3436, 3711, 6050). Elles sont recodées « Entreprise individuelle » (code 1 question Q66).

- 21 Sociétés en Nom Collectif (SNC) (entretiens n°38, 56, 609, 766, 1222, 1259, 1315, 1607, 1654, 2486, 2642, 2740, 2804, 3437, 3679, 3715, 3981, 4146, 6180, 6353, 8241). Un nouveau code est créé pour ces structures (code 10 question Q66).
- 13 sociétés civiles (SCP, SCI, SCPI) (entretiens n°569, 695, 1413, 2440, 2814, 2904, 3801, 3698, 4163, 4255, 6219, 6305, 8241). Un nouveau code est créé pour ces structures (code 11 question Q66).
- 1 entreprise en Nom Propre (entretiens n°6159). Elle est recodée « Entreprise Individuelle » (code 1 question Q66).
- 1 société en participation (entretiens n°2674) et 4 Groupements d'Intérêt Economique (entretiens n°491, 3843, 3935, 4173). Un nouveau code est créé pour ces structures (code 12 question Q66).
- 6 réponses en clair ne sont pas utilisables (entretiens n°729, 1303, 2787, 2822, 3183, 3627, 8508). Elles sont recodées « NSP » (code 9 question Q66).

Le programme SAS qui permet de recoder la question q66 est disponible en annexe.

4.3.4. Le temps de travail de la catégorie majoritaire de salariés de l'établissement

Les questions Q100, Q101 et Q102 portant sur le temps de travail hebdomadaire, mensuel et annuel réalisé par la catégorie majoritaire de salariés de l'établissement fournissent, dans certains cas, des informations qui peuvent sembler incohérentes. En réalité, elles résultent de situations particulières. Un travail d'appariement avec l'enquête sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre (ACEMO) et la base URSSAF a permis d'identifier plusieurs cas particuliers :

- Pour 39 établissements, la catégorie majoritaire de salariés correspond à des salariés à temps partiel (entretiens n° 26, 30, 88, 768, 823, 885, 966, 1166, 1184, 1209, 1352, 1390, 1395, 1772, 1863, 2011, 2626, 2627, 2681, 2883, 2887, 2891, 3311, 3627, 3654, 3655, 3713, 3826, 3909, 3910, 4165, 6219, 6378, 6412, 6808, 7027, 8115, 8194, 8502). De ce fait les données déclarées sont inférieure à la norme attendue.
- Pour 8 établissements, il est probable que la catégorie majoritaire de salariés soit celle des salariés à temps partiel (entretiens n°836,961, 3168, 3714, 3618, 6567, 6789, 8254).
- Pour 14 établissements, la catégorie majoritaire de salariés correspond à des cadres, le chef d'établissement déclare qu'ils n'ont pas d'horaire et ne répond pas aux questions Q100, Q101 et Q102. (entretiens n°491, 636, 1222, 1280, 1286, 1535, 1629, 1665, 1735, 3767, 3801, 4103, 4165, 8159).
- Pour 5 établissements, la réponse à la question Q102 correspond à un nombre de jours travaillés sur l'année et non pas à une durée annuelle (entretiens n° 1453, 2364, 3526, 3703, 4273).

5. Résultats et appariements avec les fichiers Acemo et Unedic

5.1. Premiers résultats

L'échantillon final de l'enquête PASSAGES comprend 977 établissements. Au moment de l'enquête, 541 d'entre eux sont passés aux 35 heures avant le 1^{er} janvier 2000, soit dans le cadre de la loi Robien, soit dans le cadre de la loi Aubry 1, soit sans bénéficier des aides incitatives, 216 établissements sont passés aux 35 heures dans le cadre de la loi Aubry 2 et 156 établissements étaient en cours de négociation ou n'avaient encore rien fait à l'égard des 35 heures. Enfin, l'échantillon comporte 49 établissements non éligibles et 15 établissements appartenant à des entreprises de 20 salariés et moins ayant réduit leur temps de travail par étapes.

Tableau 1 : Répartition des établissements de l'échantillon par type de RTT

	Nombre	%
Accord Robien	102	10%
Accord Aubry 1	357	37%
Accord Aubry 2 précurseurs	82	8%
Accord Aubry 2 en 2000 ou 2001	216	22%
Moins de 20 baisse par étapes	15	2%
Non éligibles	49	5%
En cours de négociation	43	4%
Attente	113	12%
Total	977	100%

5.1.1. Négociation

La grande majorité des établissements ont consulté leurs salariés pour recueillir leurs sentiments à l'égard de la baisse du temps de travail et de ses modalités d'application. Plus de 74 % des établissements ayant signé un accord de RTT ou passés aux 35 heures déclarent avoir consulté leurs salariés. Principalement de manière informelle (38,6%), par une assemblée générale (31,5%) ou la mise en place de groupes de travail (27,1%).

Les thèmes de discussions, les plus longs et les plus difficiles, abordés au cours du processus de négociation portent sur l'organisation du temps de travail, le calcul du temps de travail, le temps libéré et les congés. Dans plus de 65 % des établissements, ces questions relatives à la définition et à la gestion du temps de travail constituent l'un des 3 thèmes, cités par le chef d'établissement, pour lequel les discussions ont été les plus longues et les plus difficiles.

Seule une minorité d'établissements n'a pas négocié avec les salariés ou avec leurs représentants sur les modalités de l'accord de RTT. Pour plus d'un établissement sur deux, les représentants de salariés ayant participé à la négociation étaient des délégués syndicaux déjà présents dans l'entreprise (41 %) et/ou des élus du personnel ou des élus du Comité d'Entreprise passés délégué syndical pour l'occasion (17 %). Dans un cas sur cinq, les salariés étaient représentés par un salarié mandaté, un élu du Comité d'Entreprise ou un délégué du personnel. Dans les autres cas, soit tous les salariés ont participé directement à la négociation sans représentant (12 %), soit il n'y a pas eu de négociation ni avec les salariés ni avec leurs représentants (6%). Pour les établissements ayant signé un accord de RTT, 48 % déclarent qu'il a été signé par un délégué syndical, 30 % par un salarié mandaté et 22 % ne répondent pas. Le mandatement se concentre très largement dans les établissements appartenant à des entreprises de petite taille. Lorsque la pondération par salariés est utilisée, il apparaît que seulement 1 salarié sur 10 est couvert par un accord de RTT qui a été signé par un salarié mandaté.

Le devenir des salariés mandatés en tant que représentant des salariés est relativement différent d'un établissement à l'autre. Dans la moitié des cas, ce salarié a joué un rôle ponctuel de représentation lié uniquement à l'accord de RTT. Dans 41 % des établissements, le salarié mandaté n'a participé qu'au suivi de la mise en place de la RTT et dans 4 % des cas son rôle de représentant s'est arrêté après la signature de l'accord de RTT. En revanche, dans les autres établissements, ce salarié a acquis grâce à la négociation sur la

RTT un statut de représentant durable des salariés. En effet, dans 21 % des établissements, il est devenu délégué syndical ou il garde des contacts avec le syndicat qui l'a mandaté. Dans 26% des cas, il a négocié sur d'autres thèmes ou il a des activités de négociation et de concertation sans pour autant être passé délégué syndical.

Tableau 2 :
Les salariés mandatés et les syndicats signataires par taille d'entreprise

	[5-10[[10-20[[20-50[[50-500[[500-2000[[2000 et plus[Total
Délégué syndical	5%	21%	25%	67%	70%	60%	48%
CFDT	72%	15%	50%	68%	47%	60%	58%
CFE-CGC	0%	0%	2%	14%	54%	28%	23%
CFTC	0%	0%	16%	12%	20%	46%	27%
CGT	0%	0%	19%	50%	52%	22%	33%
FO	28%	15%	10%	51%	25%	52%	42%
Autres syndicats	0%	70%	1%	4%	14%	14%	12%
Salarié mandaté	93%	83%	40%	26%	19%	7%	30%
NSP	2%	26%	35%	7%	11%	32%	22%

Lecture : 5 % des établissements appartenant à des entreprises de 5 à moins de 10 salariés sont passés aux 35 heures par un accord signé par un délégué syndical., la CFDT ayant signé 72 % de ces accords.

D'après les déclarations des chefs d'établissement la négociation s'est déroulée dans un climat peu conflictuel. Deux tiers des chefs d'établissement déclarent qu'il n'y a pas eu, au sein de la direction, d'appréciations différentes sur la stratégie à adopter face à la RTT. Les différends entre l'établissement et son siège, entre l'entreprise et son groupe ou encore entre la direction et ses cadres ont été peu fréquents. Par ailleurs, seulement un tiers des établissements déclare avoir fait face à des expressions de mécontentement de la part des salariés au cours de la négociation ou lors du passage aux 35 heures. Ces mécontentements n'ont débouché que pour un tiers d'entre eux sur un arrêt de travail, une grève du zèle, un rassemblement ou une manifestation.

Enfin, toujours selon les employeurs, pour un tiers des salariés la confiance vis à vis de la direction s'est plutôt améliorée, alors qu'elle se serait dégradée pour un salarié sur dix.

Tableau 3 :
Les négociations " 35 heures " améliorent plutôt la confiance mutuelle

La confiance entre salariés et direction a été...	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible
améliorée	34 %	29%	38%	22%	61%
inchangée	61%	60%	53%	60%	34%
détériorée	5%	10%	7%	13%	5%
ne sait pas	0%	1%	2%	5%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : Selon les chefs d'établissement 34 % des négociations sur la RTT menées dans des établissements Robien ont amélioré la confiance entre les salariés et la direction.

5.1.2. Intervenants extérieurs

Plus d'un établissement sur deux passé ou non aux 35 heures a fait appel à un intervenant extérieur pour solliciter de l'information et bénéficier de conseils sur la négociation et la mise en œuvre de la RTT. Parmi les établissements passés aux 35 heures, deux sur trois ont bénéficié de cette assistance extérieure. Les cabinets de consultants et les cabinets d'avocats ont été les plus sollicités. Les inspecteurs du travail, les syndicats professionnels et les syndicats de salariés ont également été mobilisés. Les établissements appartenant à des entreprises de moins de 20 salariés ont largement fait appel aux experts comptables (30% des cas).

La fréquence de ces interventions s'explique en partie par l'existence du dispositif Appui Conseil⁷. Un établissement sur cinq a financé en partie ou en totalité les services des intervenants extérieurs grâce à ce dispositif. Les établissements de petite taille ont le plus bénéficié de ces aides. Celles-ci touchent 67 % des établissements appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés. Le recours à des intervenants extérieurs reflète également un besoin d'assistance technique et juridique des établissements pour négocier un accord ou mettre en œuvre un changement modifiant en profondeur l'organisation de la production et du travail.

Tableau 4 :
Présence d'intervenants extérieurs à la signature et à la mise en place de la réduction dut temps de travail

	Passés aux 35 heures ou ayant signé un accord de RTT	En négociation ou en attente	Total
NON	25%	45%	44%
OUI	75 %	55%	56%
Les différents types d'intervenants			
Cabinets de consultants ou d'avocats	46 %	40%	41%
Inspecteurs du travail	30%	16%	18%
Experts comptable	15%	44%	40%
ARACT/ANACT	4%	4%	4%
Syndicats de salariés	27%	5%	9%
Syndicats professionnels	25%	42%	39%
Autres	16%	13%	13%

Lecture : 75 % des établissements ayant signé un accord RTT ou passés aux 35 heures ont bénéficié de conseils d'intervenant extérieurs. Parmi eux, 46 % ont sollicité des cabinets de consultants ou d'avocats.

Remarque : Un même établissement ayant pu faire appel à plusieurs intervenants les sommes ne sont pas égales à 100.

⁷ Ce dispositif financé par l'Etat et s'adressant aux entreprises de moins de 500 salariés, peut prendre la forme d'une aide préalable à la signature de l'accord de RTT et, à partir de 2000, d'une aide postérieure à la signature afin de faciliter le bon déroulement de la mise en place de la baisse du temps de travail.

5.1.3. Variation du temps de travail

Dans les établissements signataires d'un accord de RTT, la durée effective du travail n'a pas toujours été réduite pour la catégorie majoritaire de salariés⁸ : c'est le cas pour près d'un salarié sur 10 (tableau 5). Il s'agit surtout de petites unités, puisque l'absence de baisse du temps de travail concerne trois salariés sur dix dans les établissements de 5 à 20 salariés, alors que la RTT de la catégorie majoritaire est effective dans la quasi-totalité des plus grands établissements. L'absence de baisse s'observe surtout quand la catégorie majoritaire est composée de cadres, voire même de techniciens ou agents de maîtrise. La RTT dans le cadre du volet défensif d'un accord 'Robien' ou 'Aubry 1' est également moins souvent effective : les établissements où la catégorie majoritaire a vu sa durée du travail inchangée regroupent dans ce cas de figure 20 % des salariés.⁹

Aux dires des employeurs des établissements passés à 35 heures, plus de 2 salariés sur 5 ont connu une réduction réelle de leur durée du travail comprise entre 6 et 10%. Pour plus d'un sur cinq, la réduction a été de 10 % et plus. Les établissements Robien et Aubry 1 ont enregistré les plus fortes baisses (tableau 5). Dans les plus grands établissements, peu de salariés ont vu leur durée du travail stagner, mais ils ont plus rarement connu de fortes réductions : la RTT est de 10 % ou plus pour seulement 2 salariés sur 10 dans les très grands établissements (500 et plus) contre 3 sur 10 dans ceux de 20 à 50 salariés.

Tableau 5 :
Diminution de la durée effective du temps de travail de la catégorie majoritaire de salariés

En % de salariés concernés	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Stabilité ou baisse < 2%	8%	13%	4%	10%	3%	9%
2 à 6%	8%	12%	34%	26%	57%	25%
6% à 10%	61%	45%	40%	44%	19%	42%
10% et plus	21%	29%	15%	17%	20%	21%
Ne sait pas	2%	1%	7%	3%	1%	3%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : 8% des salariés employés dans des établissements Robien ont vu la durée effective du temps de travail de la catégorie majoritaire de salariés diminuer de 2 à 6%.

Les déclarations des chefs d'établissement concernant la baisse effective du temps de travail varient selon la catégorie socioprofessionnelle de la catégorie majoritaire de salariés et si ces derniers sont à temps plein ou à temps partiel. Plus de 91 % des établissements, dont la catégorie majoritaire se compose de salariés non cadres à temps plein, déclarent avoir réduit la durée réelle du travail lors du passage aux 35 heures. En revanche, lorsque cette catégorie est constituée de cadres ou de salariés à temps partiel, ce taux est respectivement de 84% et 60 %. L'évaluation de la baisse réelle du temps de travail dépend également de la référence choisie par le chef d'établissement en termes de comptabilisation du temps de travail. Lorsque la RTT se traduit par une baisse annuelle du temps de travail et que les salariés n'ont pas bénéficié d'une baisse quotidienne ou hebdomadaire du temps de travail, le chef d'établissement a tendance à répondre que la durée réelle est restée stable ou a peu diminué.

Les questions portant sur l'évolution du temps de travail de la majorité des cadres de l'établissement montrent que 60 % d'entre eux sont soumis au régime du forfait jours. Le nombre de jours est alors très concentré autour du maximum des 217 journées prévu par les textes. Leur proportion parmi l'ensemble des cadres croît avec la taille de l'établissement : un peu plus de la moitié dans les très petits, deux-tiers dans les plus grands.

Une question porte sur le devenir des salariés à temps partiel au moment de la RTT. Elle montre que 40 % des salariés à temps partiel qui appartiennent à des établissements passés à 35 heures n'ont pas connu de modification de leur durée du travail, que 38 % ont vu leur temps de travail réduit, et 22% là où il a augmenté, parfois même par un passage à temps complet (13 %)¹⁰. Les établissements " Robien " tendent à maintenir plus souvent les temps partiels à leur durée antérieure. La durée du travail des salariés à temps partiel a surtout diminué dans les très grands établissements (500 et +), est restée stable dans les petits (5 à 20) et a augmenté dans les établissements de taille intermédiaire (20 à 500).

⁸ Pour tenir compte du fait que les situations peuvent différer entre catégories de salariés à l'intérieur d'un établissement, on demandait à l'employeur de décrire la situation de « la catégorie majoritaire de salariés » dans l'établissement (celle qui compte le plus de salariés) et celle des cadres.

⁹ S'agissant de passages anciens, on ne peut négliger les éventuels effets de mémoire ou même les modifications survenues lors d'une renégociation des accords pour expliquer l'ampleur de ce phénomène

¹⁰ Ces pourcentages sont pondérés en fonction de l'effectif salariés de chaque établissement.

5.1.4. Changements organisationnels

De nombreux établissements ont modifié l'organisation du travail et/ou de la production lors de la RTT. Seul 1 établissement sur cinq a mis en place la RTT sans aucun changement organisationnel. Ces changements sont plus fréquents et plus profonds pour les établissements de type Robien et Aubry 1 et pour ceux de grande taille. Pour les établissements Aubry 2 ou de petite taille le passage aux 35 heures s'est réalisé sans changement organisationnel ou avec des changements de faible importance. C'est le cas pour plus de 50 % des établissements Aubry 2 et pour plus de 45 % des établissements de moins de 20 salariés.

Pour les établissements ayant réalisé des réorganisations, le développement de la polyvalence, la modulation et la redistribution des tâches constituent les principaux changements réalisés consécutivement à la RTT. La mise en place de nouvelles équipes et le développement de la formation professionnelle sont moins fréquents.

Tableau 6 :
Les changements organisationnels et type d'accord de RTT

Changements organisationnels	Robien	Aubry 1	Aubry 2 précurseurs	Aubry2	Total
Très importants ou assez importants	78%	55%	47%	46%	55%
Peu importants	12%	29%	16%	26%	24%
Pas importants du tout	10%	16%	27%	24%	19%
Trop tôt pour le dire	0%	1%	7%	3%	2%
Types de changement					
Développement de la polyvalence	59%	43%	46%	43%	43%
Redistribution des tâches individuelles	51%	33%	30%	27%	36%
Développement de nouvelles compétences	24%	20%	15%	14%	18%
Réaffectation des tâches à autres services	27%	17%	13%	12%	16%
Développement de la formation professionnelle	21%	17%	14%	5%	12%
Baisse de la durée et de la fréquence des réunions	18%	5%	6%	21%	10%
Mise en place de nouvelles équipes	23%	17%	3%	7%	10%
Réaffectation des tâches à l'extérieur	7%	8%	12%	9%	8%

Lecture : 78 % des établissements Robien déclarent que la RTT s'est accompagnée de changements organisationnels très importants ou assez importants.

5.1.5. Emplois

Entre la mise en œuvre de la RTT et la date de l'enquête, les établissements enquêtés ont en général accru leur effectif, en partie à la suite de la RTT, mais aussi en raison de la croissance de l'activité. Ainsi, près de trois salariés sur quatre sont employés dans des établissements qui ont créé des emplois depuis la date de la RTT (tableau 11)¹¹. Les autres établissements, soit n'ont embauché aucun salarié sur la période, soit n'ont embauché que pour remplacer des départs, mais sans créer de nouveaux postes de travail.

Tableau 7 :
Trois établissements sur quatre ont créé des emplois depuis la RTT

En % de l'emploi de l'établissement	Robien	Aubry 1	Aubry 2 précurseur	Aubry 2	Non éligible	Total
Pas d'embauches à ce jour	8%	8%	8%	26%	13%	13%
Des embauches mais sans création d'emploi	7%	7%	17%	15%	5%	11%
Des créations nettes d'emploi	85%	85%	75%	57%	71%	74%
Ne sait pas	0%	0%	0%	2%	11%	2%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : 8% des salariés sont employés dans des établissements Robien n'ayant réalisé aucune embauche.

Parmi les établissements créateurs d'emploi, une minorité (employant 15% des salariés concernés) déclare que la RTT n'est pour rien dans ces créations d'emploi : en l'absence de réduction du temps de travail ils en auraient créé autant¹². La perception des aides publiques s'apparente alors à un pur "effet d'aubaine". La majorité (employant 52% des salariés) reconnaît qu'une partie de ces créations d'emploi aurait eu lieu de toutes façons, mais une partie seulement (effet d'aubaine partielle). Enfin, le cas où l'employeur affirme que la RTT explique toutes les créations d'emploi correspond à un tiers des salariés de ces établissements

¹¹ Certains établissements « Aubry 2 » ont signé leur accord de RTT peu avant l'enquête et n'avaient pas encore eu le temps de réaliser toutes les embauches lors du passage de l'enquêteur.

¹² Suite à une erreur informatique, cette question n'a pas été posée aux établissements ayant signé un accord en 2000 ou 2001 ; c'est pourquoi le tableau 8 ne comporte pas de colonne " Aubry 2 ".

créateurs d'emploi. Les établissements " non éligibles " (qui appartiennent à de grandes entreprises publiques) sont pour la plupart dans ce dernier cas, bien qu'ils ne bénéficient pas des aides. A l'inverse les établissements " sans aide incitative " (qui ont réduit la durée du travail avant 2000 sans demander ou obtenir les aides) sont plus nombreux à indiquer que la RTT n'a eu aucun effet sur les créations d'emplois ¹³.

Tableau 8 :
Les effets d'aubaine n'expliquent qu'une part des créations d'emplois
(en % de l'effectif)

Sans la RTT, auriez vous créé ces emplois ?	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Non éligible	Ensemble
Oui, en totalité	12%	11%	25%	0%	15%
Oui, en partie	60%	59%	50%	8%	52%
Non	24%	27%	24%	92%	31%
Ne sait pas	4%	3%	2%	0%	2%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : 12% des salariés sont employés dans des établissements passés aux 35 heures dans le cadre de la loi Robien et déclarant que sans la RTT la totalité des emplois auraient été créée.

¹³ Dans leur cas (comme pour les « non-éligibles »), on ne peut parler d'effet d'aubaine puisqu'ils ne bénéficiaient pas d'aides, du moins avant la loi Aubry 2, qui a octroyé " l'aide structurelle " à toutes les entreprises éligibles passées à 35 heures.

5.2. Les appariements

Pour introduire des informations dynamiques sur l'évolution du temps de travail et des effectifs des établissements interrogés par l'enquête PASSAGES et pour vérifier la cohérence des réponses, un travail d'appariement avec les bases ACEMO et UNEDIC a été réalisé.

5.2.1. Appariement avec UNEDIC

Les fichiers UNEDIC fournissent une base exhaustive des établissements du secteur privé concurrentiel non agricole du secteur de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, et de l'administration (hors recherche publique et grandes entreprises nationales). Cette base porte sur l'ensemble des établissements qui emploient au moins un salarié même s'il s'agit du chef d'établissement. Elle fournit des effectifs en fin d'année et peut être utilisée pour suivre l'évolution de l'emploi.

L'appariement de l'enquête PASSAGES et des fichiers UNEDIC fournit 837 observations. Toutefois, si l'on souhaite obtenir des informations renseignées pour l'ensemble des 5 années, le fichier est réduit à **615 observations**.

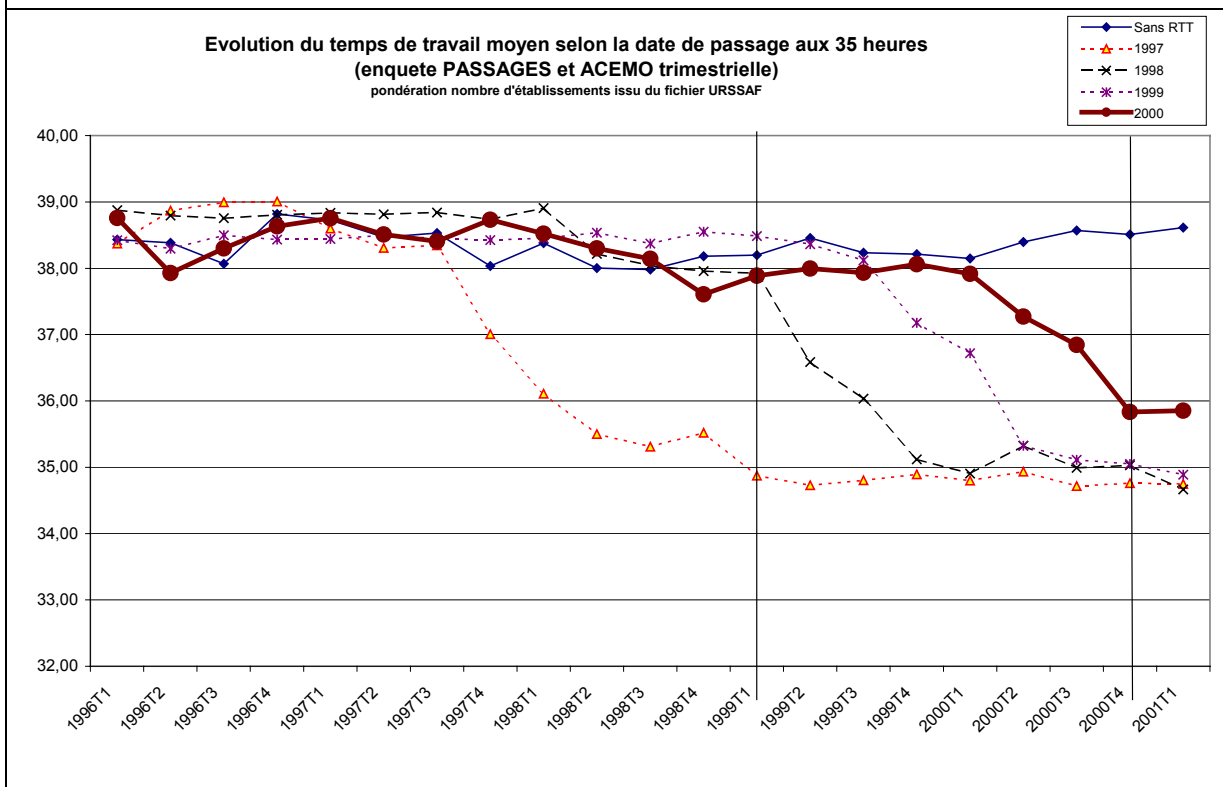
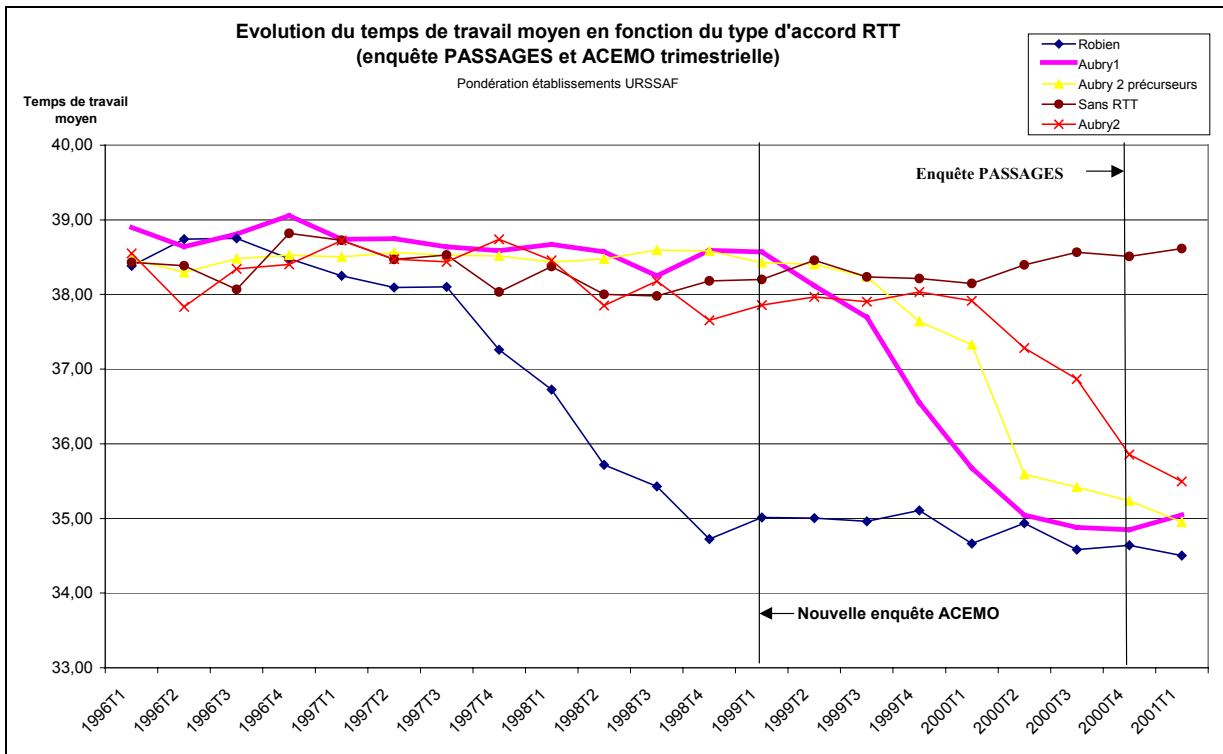
5.2.2. Appariement avec l'enquête ACEMO

L'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) porte sur les entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture). Le taux de sondage est de 1/8 pour les unités inférieures à 50 salariés, de 1/2 pour celles de 50 à 99 salariés et exhaustif pour celles de 100 salariés et plus.

L'appariement de l'enquête ACEMO et de l'enquête PASSAGES permet d'obtenir une base de **479 observations**. Elle permet de retracer l'évolution du temps de travail de la catégorie majoritaire de salariés, depuis le premier trimestre 1996. A l'exception de la catégorie « En attente¹⁴ », les résultats obtenus sur les établissements appariés sont cohérents avec ceux obtenus sur l'ensemble de l'enquête ACEMO.

D'autres informations issues de l'enquête ACEMO, portant notamment sur l'évolution de l'effectif, de la structure de la main d'œuvre, des heures supplémentaires et des CDD peuvent également être utilisées. Toutefois, il faut rappeler que l'enquête PASSAGES repose sur une logique d'établissement, alors que l'enquête ACEMO repose sur une logique mixte entreprise/établissement.

14 La forte volatilité du temps de travail s'explique par un nombre d'établissements relativement faible composant cette catégorie.



6. Références

- Aucouturier A-L, T. Coutrot et E. Débauche, [1999], « Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail », Document d'études de la DARES, n°30, septembre 1999.
- Bunel M., [2001], « Résultats provisoires de l'enquête sur les stratégies et les attitudes des entreprises face à la RTT », Note de la DARES pour la commission du Commissariat Général du Plan présidée par Henri Rouilleault.
- Bunel M., T. Coutrot et S. Zilberman, [2002], « Le passage à 35 heures vu par les employeurs », Premières Synthèses, n°17.2, avril 2002.
- CGP, [2001], « Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation », Rapport de la commission présidée par Henri Rouilleault.
- Doisneau L., [2000], « Les conventions de réduction du temps de travail de 1998 à 2000 : embaucher, maintenir les rémunérations, se réorganiser », Premières Synthèses, n°45.2, novembre 2000.
- Fiole M., V. Passeron et M. Roger, [2000], « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », Document d'étude de la DARES, n°35, janvier 2000.
- Pham H., [2002], « Modalités de passage aux 35 heures en 2000 », Premières Synthèses, n°06.3.

7. Annexes

A.1. Listes des entreprises non éligibles

Nom des établissements non éligibles aux aides	SIREN
Aéroports de Paris	552 016 628
Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	385 290 309
Agence Française de Développement	775 665 599
Agence nationale de valorisation de la recherche	692 005 432
Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs	390 199 669
Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement	331 596 270
Centre national de la danse	417 822 632
Charbonnages de France	542 008 677
Cité de la Musique	391 718 970
Comédie française	302 977 145
Commissariat à l'énergie atomique	775 685 019
Ecole nationale supérieure de création industrielle	331 118 760
Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son	421 506 445
EDF	552 081 317
Etablissement public du parc de la grande halle de La Villette	391 406 956
Française des Jeux	315 065 292
France 2	326 300 167
France3	327 181 715
GDF	432 076 206
Houillères des bassins du Centre et du Midi	694 500 067
Houillères du bassin de Lorraine	775 618 119
Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer	330 715 368
Institut national de l'audiovisuel	302 421 193
La Cinquième / Arte	400 148 193
La Poste	338 403 827
La Poste	356 000 216
La Poste	356 000 224
La Poste	356 000 232
La Poste	356 000 240
La Poste	356 000 257
La Poste	356 000 265
La Poste	356 000 414
La Poste	356 000 422
La Poste	356 000 430
La Poste	356 000 521
La Poste	356 000 539
La Poste	356 000 547
La Poste	356 000 729
La Poste	356 000 737
La Poste	356 000 745
La Poste	356 000 828
La Poste	356 000 836
La Poste	356 000 919
La Poste	356 000 935
La Poste	356 000 943
La Poste	356 000 976
La Poste (Ile de France)	353 000 117
La Poste (siege social)	356 000 000
Mines de Potasse d'Alsace	946 751 641
Opéra national de Paris	784 396 079
Radio France	326 094 471
RATP	775 663 438
Réseau Ferré de France	412 280 737
RFO	424 144 293
SNCF	552 049 447
Société nationale d'électricité et de thermique	399 361 468
TDF	342 404 399
Théâtre national de Chaillot,	692 039 514
Théâtre national de la Colline	784 804 593
Théâtre national de l'Odéon,	784 276 180
Théâtre national de Strasbourg.	588 502 310

A.2. Lettre d'annonce de l'enquête

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Direction de l'Animation de la Recherche
des Etudes et des Statistiques

Viroflay, le 25 Novembre 2000

Madame, Monsieur,

Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité a confié à l'institut BVA la réalisation d'une **enquête** auprès de 1000 responsables d'établissements dans la France entière, concernant la situation des entreprises par rapport à la **réduction du temps de travail. Votre établissement a été sélectionné**, de façon aléatoire, pour participer à cette étude.

L'objectif de cette enquête est de comprendre comment les entreprises se positionnent face à la réduction de la durée légale : ont-elles réduit le temps de travail, ou (pour celles employant de plus de 20 salariés) ont-elles plutôt choisi pour l'instant de rester à 39 h quitte à payer des heures supplémentaires ? Le cas échéant, quelle a été l'ampleur de la réduction effective du temps de travail, et ses conséquences sur l'emploi, le climat social, la situation économique de l'établissement ? Si le temps de travail n'a pas été réduit, quelles sont les perspectives de l'entreprise en la matière ?

L'institut BVA prendra très prochainement contact par téléphone avec vous pour solliciter un entretien. Celui-ci se déroulera dans votre établissement pendant une durée d'environ une heure, à la date qui vous conviendra. Vous aurez alors l'occasion d'exposer avec précision les opportunités ou les difficultés que vous avez rencontrées ou que vous rencontrez du fait de la loi sur la réduction du temps de travail. Les informations recueillies seront utilisées de façon purement statistique, en préservant totalement la confidentialité et l'anonymat des personnes et entreprises rencontrées.

En vous remerciant de l'accueil que vous voudrez bien réserver à nos enquêteurs, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma haute considération.



Jérôme FOLTHIER
Directeur

Garanties de confidentialité

Conformément à la loi « Informatique et Libertés », BVA s'engage au respect de l'anonymat des personnes interrogées. Une équipe d'enquêteurs chargée de prendre des rendez-vous, vous contactera à partir du 30 Novembre 2000. Vous recevrez ensuite une lettre de confirmation de rendez-vous ainsi que l'identité de notre collaborateur. Après cet entretien, votre questionnaire nous sera retourné afin d'être traité informatiquement, tandis que votre identité sera transmise séparément à notre service contrôle. Cette dernière sera conservée durant un mois à dater de la fin de l'étude afin de contrôler la qualité du travail de notre enquêteur, puis détruite.

BVA - 191, Avenue du Général Leclerc - BP 59 - 78222 VIROFLAY Cedex - France - N° Vert : 08.00.47.38.26 - Fax : 01.30.84.88.01
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - DARES - 20bis rue d'Estrées - 75700

A.3 : Le questionnaire de l'enquête PASSAGES

QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE PASSAGES :

**LES STRATEGIES ET LES ATTITUDES DES ENTREPRISES FACE
A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Mai 2001

EFFECTIF

QUESTION 34 – D4– Actuellement, quel est le nombre de salariés total dans l'établissement ? (En équivalant temps plein, sans prendre en compte les stagiaires, les CES et les intérimaires) (NOTER LE NOMBRE)

/ / / / / / / / / salariés

QUESTION 35 – D5 – Parmi les catégories suivantes de salariés, quelles sont celles présentes dans l'établissement ? (ENUMERER)

Ouvriers qualifiés	1
Ouvriers non qualifiés	2
Employés	3
Techniciens et agents de maîtrise	4
Cadres	5
Cadres de direction.....	6
NSP	7

QUESTION 36 – D6 – Actuellement, quel est le nombre ou le pourcentage (même approximatif) dans l'établissement... ?

Q36) D'ouvriers qualifiés	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / %	Q37
Q38) D'ouvriers non qualifiés	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / %	Q39
Q40) D'employés	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / %	Q41
Q42) De techniciens, d'agents de maîtrise	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / %	Q43
Q44) De cadres	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / %	Q45

QUESTION 47 – D7– Au sein de votre établissement, parmi vos salariés cadres (hors cadres de direction) quelle est la répartition entre ceux qui sont occupés selon un horaire collectif et ceux qui sont au forfait.... ?

SI CADRES (CODES 5 EN D5)

- Cadres occupés avec un horaire collectif	/ / / / / %
- Cadres au forfait	/ / / / / %
- NSP	999

QUESTION 49 – D8A– Actuellement l'établissement compte-t-il des salariés à temps partiel ?

- oui	1
- non	2
- NSP	3

QUESTION 50 – D8B – Actuellement dans l'établissement, quel est le nombre ou le pourcentage (même approximatif) ... ?

Q51) De femmes	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / / / / %	Q52
Q53) De salariés en CDD	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / / / / %	Q54
Q55) De salariés à temps partiel	/ / / / / / / / (NOMBRE)	OU	/ / / / / / / / %	Q56

QUESTION 57 –D10– En 2000, quelle a été la part des dépenses d'intérim par rapport à la masse salariale brute?

- Moins de 1% de la masse salariale	1
- De 1% à 3% de la masse salariale	2
- De 4% à 10% de la masse salariale	3
- Plus de 10% de la masse salariale	4
- Pas d'intérimaire	5
- NSP	6

QUESTION 58 – D11 – Combien y a-t-il d'établissements de votre entreprise en France y compris celui où nous sommes ?

- Un seul (celui où nous sommes)	1
- Plusieurs	2

QUESTION 59 – D12 – Quel est le nombre de salariés total de l'entreprise en France ?
S'IL Y A PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

De 5 à 9 salariés	1
De 10 à 19 salariés	2
De 20 à 49 salariés	3
De 50 à 499 salariés	4
De 500 à 1999 salariés	5
2000 salariés et plus	6
NSP	7

QUESTION 60 – D13 – Au cours des trois dernières années, l'effectif salarié (*affichage*) de votre établissement a-t-il été plutôt à la hausse, plutôt à la baisse ou sans changement ?

	Hausse	stable	baisse	NSP
- Des ouvriers qualifiés	1	2	3	4
- Des ouvriers non qualifiés	1	2	3	4
- Des employés	1	2	3	4
- Des techniciens agents de maîtrise	1	2	3	4
- Des cadres	1	2	3	4
- De l'ensemble des salariés	1	2	3	4

QUESTION 61 – D14 – Au cours des deux prochaines années (2001 et 2002), pensez-vous que l'effectif salarié de votre établissement évoluera plutôt à la hausse, plutôt à la baisse ou restera stable?

- Plutôt à la hausse	1
- Plutôt à la baisse	2
- Sans changement	3
- NSP	4

QUESTION 62 – D17– Quel a été le pourcentage des dépenses globales de formation par rapport à votre masse salariale en 2000 ? (UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

- Moins de 1,5%	1
- De 1,5 à moins de 2%	2
- De 2 à moins de 3%	3
- De 3 à moins de 4%	4
- De 4 à 6%	5
- Plus de 6%	6
- NSP	7

STRUCTURE JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

QUESTION 66 – D18 - Quelle est la forme juridique de l'entreprise ? (MULTIPLE)

- Entreprise Individuelle	1
- SARL	2
- SA	3
- Coopératives	4
- Association loi 1901	5
- Entreprises publiques et parapubliques	6
- Mutuelles	7
- Autre (préciser)	8
- NSP	9

QUESTION 67 – Autre forme juridique de l'entreprise

QUESTION 68 - D19 – L'entreprise ... ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

Exerce en franchise,	1
Est liée à un groupement (GIE, association d'entreprises, adhérent d'une centrale d'achat, concession, agent de marque...)	2
Appartient à un groupe	3
Est totalement indépendante	4
NSP	5

QUESTION 69 – D21 – L'entreprise (ou la tête de groupe) est-elle cotée en Bourse ?

A TOUS, SAUF AUX ASSOCIATIONS ET ENTREPRISES INDIVIDUELLES (CODES 1, 5 EN D18)

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

QUESTION 70 - D20 – Quelle est la principale catégorie d'actionnaires de l'entreprise ? (UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

A TOUS, SAUF AUX ASSOCIATIONS (CODE 5 EN D18)

- La famille y compris le chef d'entreprise (une seule personne possible)	1
- Des particuliers	2
- Des organismes financiers français	3
- Des entreprises non financières françaises	4
- Des organismes financiers étrangers	5
- Des entreprises non financières étrangères	6
- Des salariés de l'entreprise	7
- L'état	8
- Autre (préciser)	9
- NSP	10

QUESTION 71 – Autre catégorie d'actionnaires de l'entreprise)

QUESTION 72 - D22 – L'entreprise adhère-t-elle à un syndicat professionnel et/ou à une union patronale ?

- Un syndicat professionnel	1
- Une union patronale	2
- NSP	3

QUESTION 73 - D23 – Par rapport au siège ou à la maison mère de l'entreprise ou du groupe, l'autonomie de décision de l'établissement est-elle très importante, assez importante, peu importante ou pas importante du tout en matière ... ?

S'IL Y A PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

	Très Importante	Assez Importante	Peu importante	Pas importante du tout	Pas concerné (*)	NSP
D'investissement	1	2	3	4	5	6
D'évolution des salaires	1	2	3	4	5	6
D'emploi (embauches, licenciements)	1	2	3	4	5	6
D'organisation du temps du travail	1	2	3	4	5	6
De réduction du temps de travail	1	2	3	4	5	6

(*)Pas de maison mère

Pas de siège

VOLUME D'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT

QUESTION 77 - D24 – En 2000, votre principal client représentait quelle part dans votre chiffre d'affaires ?

(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

SAUF ASSOCIATIONS (CODE 5 EN D18)

- Moins de 10%	1
- De 10 à 24%	2
- De 25 à 49%	3
- 50% et plus	4
- NSP	5
- Non concerné/pas de clients principaux	6

QUESTION 78 - D24b– Dans votre activité principale, diriez-vous que votre marché est plutôt ?
(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

- Régional ou local	1
- National	2
- Européen	3
- International	4
- NSP	5

QUESTION 79 - D25 – Quelle est votre part sur ce marché ?

SAUF ASSOCIATIONS (CODE 5 EN D18)

- Moins de 5%	1
- De 5% à 25%.....	2
- De 26% à 50%.....	3
- Plus de 50%.....	4
- NSP	6

QUESTION 80 - D26 – Pour votre activité principale, et face à la concurrence, pouvez-vous indiquer parmi cette liste, les deux principaux atouts de votre établissement ? EN PREMIER ET EN DEUXIEME

SAUF ASSOCIATIONS (CODE 5 EN D18)

	Premier	Second
a) Les prix.....	1	2
b) L'innovation	1	2
c) La qualité du produit ou du service.....	1	2
d) L'originalité	1	2
e) La renommée, la tradition.....	1	2
f) La diversité de produits ou services que vous offrez....	1	2
g) Autre (préciser)	1	2
h) NSP.....	1	2

QUESTION 81 – Autre atout de votre établissement

QUESTION 82 - D28 – Diriez-vous que la situation de trésorerie de votre établissement en 2000 est très confortable, assez confortable, peu confortable ou pas confortable du tout ?

- Très confortable1
- Assez confortable2
- Peu confortable.....3
- Pas confortable du tout.....4
- NSP5

QUESTION 83 - D29 – Avez-vous mis en œuvre dans votre établissement

	Est déjà en place	Est en cours	Non	Non concerné	NSP
- Un système de juste à temps avec les fournisseurs	1	2	3	4	5
- Un système de juste à temps avec les clients	1	2	3	4	5
- Une formalisation interne de contrats de type clients fournisseurs	1	2	3	4	5
- Une démarche "qualité"	1	2	3	4	5

QUESTION 84 - D30– Et pour la démarche qualité, s'agit-il principalement ... ? (UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

SI DEMARCHE QUALITE (CODES 1, 2 EN D29 SQ4)

- D'une norme ISO (par exemple ISO 9000).....1
- D'une démarche spécifique de l'établissement ou de l'entreprise2
- D'une autre norme (préciser)3
- NSP4

QUESTION 85 – Autre norme

QUESTION 86 – D33 – A l'exception du personnel de gardiennage, de maintenance et des équipes de suppléance, combien de jours par semaine votre établissement fonctionne-t-il ? (UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

- Moins de 4 jours / 7 1
- 4 jours / 7 2
- 4 jours et demi / 7 3
- 5 jours / 7 4
- 6 jours / 7 5
- 7 jours/ 7 6
- Autres (préciser)..... 7
- NSP 8

QUESTION 87 – Autre nombre de jours par semaine

QUESTION 88 - D34 - Hors personnel de gardiennage et personnel de maintenance, l'établissement fonctionne-t-il ...

SI CODES 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 EN D33

	Régulièrement	De temps en temps	Non	NSP
La nuit	1	2	3	4
Le samedi	1	2	3	4
Le dimanche	1	2	3	4

QUESTION 89 - D35 – Au cours des 3 dernières années (1998 à 2000), le volume physique de votre activité (variation de la demande ou variation de la production) a-t-il été ?

- Fortement croissant	1
- Croissant	2
- Décroissant	3
- Fortement décroissant	4
- (Stable)	5
- NSP	6

QUESTION 90 - D36 – Pour les deux années à venir et par rapport à l'année 2000, vous prévoyez que l'activité de votre établissement sera... ?

- Fortement croissante	1
- Croissante	2
- Décroissante	3
- Fortement décroissante	4
- (Stable)	5
- NSP	6

QUESTION 91 - D37 – En général au cours d'une année, l'activité de votre établissement subit-elle des fluctuations très importantes, importantes, peu importantes ou ne subit-elle pas de fluctuations ?

Très importantes	1
Importantes	2
Peu importantes	3
Pas de fluctuations	4
Ne sait pas	5

QUESTION 92 - D38 – Ces fluctuations surviennent-elles... ?

SI FLUCTUATIONS (CODES 1,2,3 EN D37)

d'un jour sur l'autre	1
d'une semaine sur l'autre	2
d'un mois sur l'autre	3
d'une saison sur l'autre	4
(Cela dépend, totalement irrégulières)	5
NSP	6

QUESTION 93 - D39 – D'une année à l'autre, prévoir l'évolution de votre activité est-il un exercice...

- Très facile	1
- Plutôt facile	2
- Plutôt difficile	3
- Très difficile	4
- (NSP, ça dépend)	5

(DEROULEMENT HORIZONTAL SUR D40 ET D42)

QUESTION 94 - D40 – Au cours des 2 dernières années (1999 et 2000), avez-vous... ?

	Fréquemment	Occasionnellement	Jamais	NSP
- Recours aux heures supplémentaires ou complémentaires	1	2	3	4
- Embauché des salariés en CDD ou des vacataires	1	2	3	4
- Recours à l'intérim	1	2	3	4
- Utilisé la sous-traitance	1	2	3	4
- Fait fluctuer vos stocks	1	2	3	4
- Modifié les horaires d'ouverture ou la durée d'utilisation des équipements	1	2	3	4
- Recours à des licenciements (personnels ou économiques)	1	2	3	4
- Embauché des salariés à temps partiel	1	2	3	4

QUESTION 95 -D42 – Et plus précisément, en 2000 avez-vous augmenté, diminué ou stabilisé votre recours... par rapport à 1999 ?

SI RECOURS FREQUENT OU OCCASIONNEL (CODES 1,2 EN D40)

	Augmenté	Diminué	Stabilisé	NSP
les heures supplémentaires ou complémentaires	1	2	3	4
les CDD ou vacataires	1	2	3	4
l'intérim	1	2	3	4
la sous-traitance	1	2	3	4
les stocks	1	2	3	4
les horaires d'ouverture ou durée d'utilisation des équipements	1	2	3	4
les licenciements personnels ou économiques	1	2	3	4
L'embauche de temps partiel	1	2	3	4

INFORMATIONS SUR CATEGORIE MAJORITAIRE DE SALARIES

QUESTION 99 - D43 – Quelle est la catégorie de personnel, ou le métier, ou la fonction la plus nombreuse dans l'établissement ?

(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

Ouvriers qualifiés	1
Ouvriers non qualifiés	2
Employés	3
Techniciens et agents de maîtrise	4
Cadres	5
Cadres de direction.....	6

QUESTION 100 - D43b. – Quelle est la durée du travail pour cette catégorie majoritaire* ?...

*(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE) * réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

QUESTION 100 – Nombre d'heures par semaine	_ _
QUESTION 101 - Nombre d'heures par mois	_ _ _
QUESTION 102 - Nombre d'heures par an	_ _ _ _

QUESTION 103 - D45. – Le rythme de travail des salariés de cette catégorie majoritaire est-il imposé.... ?

** réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

	Oui	Non	NSP
- par la cadence automatique d'une machine, par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce,	1	2	3
- par le travail d'un ou plusieurs collègues	1	2	3
- par des délais ou des normes de production à respecter en une heure maximum	1	2	3
- par une demande des clients exigeant une réponse immédiate	1	2	3
- par les contrôles ou les surveillances exercés quotidiennement par l'encadrement	1	2	3
- par un système informatisé	1	2	3

QUESTION 104 - D46 – Ces salariés (de la catégorie majoritaire) utilisent-ils fréquemment dans leur travail... ?

** réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

	Oui	Non	NSP
- Une machine automatique, un robot ou une machine outil à commande numérique	1	2	3
- Un micro-ordinateur, un dispositif informatique, un terminal ou une console informatique	1	2	3
- Une messagerie ou un réseau informatique relié aux clients ou aux fournisseurs de votre entreprise via Internet	1	2	3
- Un réseau informatique de communication interne à l'entreprise via Intranet	1	2	3
- Un équipement moderne dont nous n'aurions pas parlé (téléphone mobile, GSM, Bipeur...)	1	2	3

QUESTION 105 - D46b – Le travail à accomplir est-il défini par ?** réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

	Oui	Non	NSP
- Une description de tâches précises à exécuter	1	2	3
- Une fixation d'objectifs globaux	1	2	3
- NSP	1	2	3

QUESTION 106 - D47 – Les salariés de cette catégorie majoritaire changent-ils de poste ou d'activité en fonction des besoins de votre établissement** réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

- Fréquemment	1
- Rarement	2
- Jamais	4
- NSP	5

QUESTION 107 - D48 – En cas d'incident mineur dans la production ou dans la marche du service ...? (UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)** réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

- Encouragez-vous les salariés à régler eux même leurs problèmes 1
- Exigez vous des salariés qu'ils s'en réfèrent à la hiérarchie ou à un service spécialisé 2
- NSP 3

QUESTION 108 - D51 – Diriez-vous que les salaires effectifs (y compris les primes) de cette catégorie majoritaire sont en moyenne ... du SMIC ou du minimum conventionnel de votre branche** réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

- très proches 1
- 5% à 10 % au dessus 2
- 10 % à 20% au dessus 3
- plus de 20 % au dessus 4
- NSP 5

QUESTION 109 - D54 – Dans cette catégorie, des équipes de salariés se succèdent-elles sur un même poste de travail ?*(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE) * réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

- Oui, deux équipes (2x8)	1
- Oui, trois équipes (3x8)	2
- Oui, plus de trois équipes	3
- Oui, autre formule (à préciser)	4
- Non pas d'équipe	5
- NSP	6

QUESTION 110 – Autre formule

QUESTION 111 - D56 – Faites-vous varier la durée du travail de cette catégorie de salariés en fonction des besoins de l'entreprise ?

** réponse donnée pour la catégorie majoritaire déclarée en D43*

- Oui pour l'ensemble de ces salariés	1
- Oui pour la majorité de ces salariés	2
- Oui pour certain d'entre eux	3
- Non	4
- NSP	5

INFORMATIONS SUR LES RELATIONS SOCIALES DE L'ETABLISSEMENT

QUESTION 115 - D58 – Y a-t-il des délégués syndicaux... ?

	Oui	Non	NSP
Dans l'établissement	1	2	3
Dans l'entreprise (*)	1	2	3

(*) SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

QUESTION 116 -D59 – Depuis quand votre établissement compte-t-il des délégués syndicaux ?

SI DELEGUES SYNDICAUX DANS L'ETABLISSEMENT (CODE 1 ITEM 1 EN D58)

Moins de un an	1
De 1 à 2 ans	2
De 3 à 4 ans	3
De 5 à 10 ans	4
Plus de 10 ans	5
Ne se prononce pas.....	6

QUESTION 117 - D60 – Pouvez-vous me dire quelle(s) organisation(s) syndicales sont représentées dans votre établissement ?

(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

SI DELEGUES SYNDICAUX DANS L'ETABLISSEMENT (CODE 1 ITEM 1 EN D58)

- CFDT.....	1
- CFE-CGC.....	2
- CFTC.....	3
- CGT	4
- FO	5
- Autres syndicats (préciser) / _____ /	6
- NSP.....	7

1 Votre établissement 2 entreprise

QUESTION 119 - D67 – A votre avis, dans l'établissement, quelle proportion (%) de salariés sont syndiqués ?

UNIQUEMENT SI DELEGUE SYNDICAL (CETTE QUESTION A ETE POSEE FILTREE, MAIS C'EST UNE ERREUR)

..... / _ / _ / _ / %
Ne sait pas coder 999

QUESTION 120- D68 – Pensez-vous que les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise ?

- Oui, tout à fait	1
- Oui, plutôt	2
- Non, plutôt pas	3
- Non, pas du tout	4
- NSP	5

**QUESTION 121 - D63 – Y a-t-il un Comité d'établissement ou d'entreprise ou une délégation unique du personnel qui couvre les salariés de votre établissement ?
(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)**

A TOUS (ETABLISSEMENT)

- Oui, un CE 1
- Oui, une délégation unique 2
- Non 3
- NSP 4

QUESTION 122 - D65– Y a-t-il des délégués du personnel dans votre établissement ?

**SAUF « D.U. » DANS L'ETABLISSEMENT (CODE 2 EN D63)
POUR ENTREPRISES DE PLUS DE 10 SALARIES (D4 > 10 OU D12>1)**

- Oui1
- Non2
- NSP3

**QUESTION 123 - D69 – Au cours des trois dernières années, sans tenir compte des négociations éventuelles sur le passage aux 35 heures, avez-vous négocié ou discuté sur ...?
(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)**

	Oui, au niveau de votre établissement	Oui, au niveau de votre entreprise (*)	Non	NSP
Les salaires	1	2	3	4
Le temps de travail (durée, aménagement) hors passage aux 35 heures	1	2	3	4
Les qualifications, classifications, carrières	1	2	3	4
L'emploi	1	2	3	4
Les conditions de travail	1	2	3	4
Les changements technologiques	1	2	3	4
Les innovations organisationnelles	1	2	3	4
Le droit d'expression des salariés	1	2	3	4
La formation professionnelle	1	2	3	4
Le droit syndical	1	2	3	4

(*) SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN Q11)

QUESTION 123 - D69 – Cette négociation/discussion a t-elle débouché sur la signature d'un accord ?

	Oui	Non	NSP
Les salaires	1	2	3
Le temps de travail (durée, aménagement) hors passage aux 35 heures	1	2	3

(*) SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

QUESTION 125 - D71 – Au cours des trois dernières années, votre établissement a-t-il connu

...

A TOUS (ETABLISSEMENT)

	Oui	Non	NSP
Un rassemblement, une manifestation, une pétition	1	2	3
Un débrayage, une grève	1	2	3
Un refus des salariés d'effectuer des heures supplémentaires	1	2	3

QUESTION 126 - D72 – Les thèmes de conflit ont-ils porté sur...

(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

SI CONNU AU MOINS UNE DES 3 SITUATIONS (CODES 1 D71)

L'emploi, les licenciements	1
Le temps de travail (durée, aménagement)	2
Les salaires, les primes	3
Le climat des relations de travail (brimades, discipline)	4
Les qualifications, les classifications	5
La formation professionnelle	6
Les conditions de travail, les changements technologiques, les innovations organisationnelles	7
Les déménagements, les délocalisations	8
Autre (préciser)	9
NSP	10

QUESTION 127 – Autres thèmes de conflit

QUESTION 128 - D74 – Au cours des douze derniers mois, combien de litiges ont été portés devant les prud'hommes ?

A TOUS (ETABLISSEMENT)

/ ___ / ___ / ___ / litiges
NSP coder 999

INFORMATIONS SUR LA NEGOCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL

QUESTION 132 - D75 – Par rapport à la mise en œuvre des 35 heures, laquelle des trois situations suivantes correspond à la votre ?

(raisonne en établissements)

- Vous avez déjà mis en œuvre la réduction du temps de travail	1
- Vous êtes en train de mettre en œuvre la réduction du temps de travail	2
- Vous n'avez pas encore mis en oeuvre la réduction du temps de travail	3
- NSP	4

QUESTION 133 - D76 – Votre établissement ... ?

SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

- a signé un accord RTT au niveau de l'entreprise	1
- a signé un accord RTT au niveau de l'établissement	2
- a adapté un accord d'entreprise au niveau de l'établissement	3
- a appliqué directement un accord de branche	4
- est passé aux 35 heures sans signer d'accord	5
- est concerné par la RTT mais n'a pas signé d'accord et n'a pas mis en application la RTT	6
- n'est pas concerné par la RTT	7
- applique une baisse par étape de la durée du temps de travail (*)	8

NB :

Les établissements correspondants à l'item (6), ne se verront poser aucune question « **avec RTT** »

(*) Les items (7) et (8) sont destinés aux établissements dépendants d'entreprises de **moins de 20 salariés**.

QUESTION 134 –D76A – Votre établissement applique t-il une baisse par étapes de la durée du temps de travail ?

SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

SI PAS RTT (CODES 6, 7, 8 EN D76)

Oui	1
Non	2
NSP	3

QUESTION 135 - D76 B – Toutefois, les négociations sur la RTT ont-elles eu lieu au sein de votre établissement ?

SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

SI PAS RTT (CODES 6, 7, 8 EN D76)

Oui	1
Non	2
NSP	3

QUESTION 136 - D77 – Votre établissement ... ?**SI UN SEUL ETABLISSEMENT (CODE 1 EN D11)**

- A signé un accord RTT	1
- A appliqué directement un accord de branche	2
- Est passé aux 35 heures sans signer d'accord	3
- est concerné par la RTT, mais n'a pas signé d'accord et n'a pas mis en application la RTT	4
- n'est pas concerné par la RTT (*)	5
- applique une baisse par étape de la durée du temps de travail (*)	6

NB :Les établissements correspondants à l'item (4), ne se verront poser aucune question « **avec RTT** »(*) Les items (5) et (6) sont destinés aux établissements dépendants d'entreprises de **moins de 20 salariés**.**QUESTION 138- D77A – Votre établissement applique t-il une baisse par étape de la durée du temps de travail ?****SI UN SEUL ETABLISSEMENT (CODE 1 EN D11)****SI PAS RTT (CODES 4, 5, 6 EN D77)**

Oui	1
Non	2
NSP	3

QUESTION 139 -D77B – Toutefois, il y a-t-il eu des négociations sur la RTT au sein de votre établissement ?**SI UN SEUL ETABLISSEMENT (CODE 1 EN D11)****SI PAS RTT (CODES 4, 5, 6 EN D77)**

Oui	1
Non	2
NSP	3

QUESTION141 -D78 –A quelle date (...) réduction du temps de travail ? (si plusieurs accords parler du dernier et prendre en compte l'accord de réduction et non pas les avenants)**« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)****(...):**prévoir affichage « avez-vous signé cet accord de » pour les entreprises avec RTT et avec accordprévoir affichage « êtes-vous passé à la » pour les entreprises avec RTT et sans accord

/ _ / _ / mois / _ / _ / _ / _ / année

QUESTION 142- D79 – Cet accord a été signé**SI ACCORD PASSE AVANT 2000 (D78 < 2000)****SI ACCORD SIGNE (CODES1, 2, 3, 4 EN D76 - CODES 1, 2 EN D77)**

- Dans le cadre de la loi de juin 1996 proposant une aide incitative à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % avec contrainte d'embauches dite loi « Robien offensive »	1
- Dans le cadre de la loi de juin 1996 proposant une aide incitative à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % afin d'éviter des suppressions d'emplois dite loi « Robien défensive »	2
- Dans le cadre de la loi de juin 1998 proposant une aide incitative à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % avec contrainte d'embauches dite loi « Aubry 1 offensive »	3
- Dans le cadre de la loi de juin 1998 proposant une aide incitative à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % afin d'éviter des suppressions d'emplois dite loi « Aubry 1 défensive »	4
- Sans les aides incitatives prévues dans le cadre de la loi Robien de 1996 et de la première loi Aubry de 1998 (quels que soient les allègements obtenus dans le cadre de la loi Aubry 2)	5
- NSP	6

QUESTION 143- D80 – Pour quelles raisons ne bénéficiez vous pas des aides Robien ou Aubry?**SI PAS D'AIDES (CODE 5 EN D79)**

- Non respect du mode de décompte du temps de travail	1
- Non respect de la contrainte concernant les créations d'emplois	2
- La loi Aubry ou Robien exclut l'entreprise du bénéfice de ces allègements	3
- Vous ne les avez pas demandées	4
- NSP	5

QUESTION 144 -D80B– Bénéficiez-vous des allègements de cotisations salariales liées à la réduction du temps de travail prévus par la seconde loi Aubry ?**« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 - CODES 1, 2, 3 EN D77)****(ET AVANT 2000 (D78<2000) C'EST UNE ERREUR**

- Oui	1
- Non	2
- Ne sait pas	3

QUESTION 145- D81 – Pour quelles raisons ne bénéficiez vous pas de ces allègements ?**(CODE 2 EN D80 BIS) ERREUR LIEE A LA QUESTION 144**

- La loi Aubry II exclut votre entreprise du bénéfice de ces allègements	1
- Votre établissement ne remplit pas les conditions de l'aide, notamment l'existence d'un accord majoritaire et/ou un référendum	2
- Vous ne les avez pas demandées	3
- NSP	4

QUESTION 146 - D82 – Aviez-vous déjà signé un accord RTT avant janvier 2000

« AVEC ACCORD » (CODES 1, 2, 3, 4 EN D76 - CODES 1, 2 EN D77)

ET APRES 2000 (D78>=2000) ERREUR DE PROGRAMMATION Q78 >2000

Oui	1
Non	2

QUESTION 147 - D83 – S’agissait-il d’un accord

(CODE 1 EN D82) ERREUR

- Antérieur à la mise en place de la loi Robien de 1996	1
- S’inscrivant dans le cadre de la Robien de 1996	2
- S’inscrivant dans le cadre de la première loi Aubry de 1998	3
- De réduction du temps de travail sans aide après juin 1996	4
- NSP	5

QUESTION 148 -D84 – Hormis les cadres de direction, l’accord ou le passage à la Réduction du Temps de Travail exclut-il une catégorie de salariés ?

« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 - CODES 1, 2, 3 EN D77)

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

QUESTION 149 -D85 – Laquelle /lesquelles ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

(CODE 1 EN D84)

- Les commerciaux et les salariés itinérants	1
- Les cadres	2
- Les ouvriers	3
- Les employés	4
- Les personnes à temps partiel	5
- Les postés en continu (7j/7 et 24h/24)	6
- Autre (préciser)	7
- NSP	8

SANS RTT

= codes 6, 7, 8 en D76 - codes 4, 5, 6 en D77

**QUESTION 151 -D86 - Avez-vous réfléchi à un projet de réduction du temps de travail ?
(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)**

- Oui, un projet existe ou est en cours d'élaboration	1
- Oui, un projet existait mais il a été abandonné	2
- Non, aucun projet de réduction du temps de travail	3
- NSP	4

QUESTION 152 -D87 - D'après ce que vous savez, existe-t-il ... ?

(CODE 3, 4 EN D86)

	Oui	Non	NS P
- Une négociation de branche en cours d'extension	1	2	3
- Une négociation de branche conclue	1	2	3
- Une négociation dans l'entreprise (*)	1	2	3

(*) SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

QUESTION 153 -D88 – Quelles sont vos intentions en matière de Réduction du Temps de Travail ?

(CODE 3, 4 EN D86)

- Attendre la date d'application de l'accord de groupe ou d'entreprise (*)	1
- Attendre la date d'application de l'accord de branche	2
- Passer aux 35 heures en 2001	3
- Passer aux 35 heures en 2002	4
- Passer aux 35 heures en 2003	5
- Ne pas passer à 35 heures	6
- NSP	7

(*) SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN Q11)

QUESTION 154 -D89 – Pour quelles raisons n'avez-vous pas entamé de processus de réduction du temps de travail ?

(CODE 3, 4 EN D86)

- Parce que la situation de votre établissement ne s'y prête pas	1
- Parce que vous êtes hostile au principe même de cette réforme	2
- Autre à préciser	3
- NSP	4

QUESTION 156 – D90 – Au cours des six prochains mois que comptez-vous faire ?

(BASE = (CODE 3, 4 EN D86))

- Maintenir l'actuelle durée du travail de vos salariés	1
- Réduire la durée du temps de travail mais sans atteindre 35 heures	2
- NSP	3

QUESTION 157- D91 – Ce choix risque-t-il d'affecter de manière importante la situation financière de votre établissement ?

(BASE = (CODE 3, 4 EN D86) ET CODES 1, 2 EN D90)

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

ORIGINE DE LA RTT (AVEC OU SANS ACCORD)

= codes 1, 2, 3, 4, 5 en D76 - codes 1, 2, 3 en D77

QUESTION 158 -D92 – Concernant la Réduction du Temps de Travail, y a-t-il ou y a-t-il eu à votre connaissance...

	Oui	Non	NSP
Une négociation de branche	1	2	3
Une négociation dans votre établissement	1	2	3
Une négociation dans votre entreprise ou dans votre groupe (*)	1	2	3

(*) SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

**QUESTION 159 -D94 – Y avait-il des appréciations différentes au sein de la direction sur la stratégie à adopter face au nouveau cadre légal ?
(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)**

- Oui, entre votre établissement et le siège de l'entreprise ou du groupe	1
- Oui, entre certains membres de la direction de l'établissement	2
- Oui, entre la direction de l'établissement et des cadres	3
- Oui, entre la direction de l'établissement et les propriétaires	4
- Non, pas de différences d'appréciations	5
- Il n'y a qu'un seul dirigeant dans l'entreprise ou l'établissement	6
- NSP	7

**QUESTION 160 -D95 – En ce qui concerne le syndicat patronal de branche et/ou l'organisation professionnelle auxquels votre établissement appartient,
(BASE = A TOUS) ET SI CODES 1, 2 EN D22**

	Oui	Non	NSP
Il joue un rôle utile pour la mise en place de la Réduction du Temps de Travail	1	2	3
Il a joué un rôle utile pour la mise en place de la Réduction du temps de travail	1	2	3

**QUESTION 161- D96 – Parmi les intervenants suivants, quels sont ceux auprès desquels vous avez sollicité de l'information ou bénéficié de conseils sur la Réduction du Temps de Travail ?
(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)**

(BASE = A TOUS)

- Un cabinet de consultants ou d'avocats 1
- Un inspecteur du travail..... 2
- Un expert comptable ou un cabinet de comptables 3
- L'Agence Nationale ou Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT, ARACT)..... 4
- Des syndicats de salariés..... 5
- Votre syndicat professionnel 6
- Autre (préciser) / _____ / 7
- Aucun 8
- NSP 9

QUESTION 162 – Autre intervenant

QUESTION 163 -D97 – Avez-vous bénéficié d'une aide financière « APPUI-CONSEIL » pour recourir à un organisme de conseil ?

(FILTRER SI CODE = 8 EN Q 161)

- Oui.....1
- Non.....2
- (Les conseils étaient gratuits).....3
- NSP4

QUESTION 164 -D98 – La Direction Départementale du Travail a-t-elle demandé des modifications de l'accord ?

FILTRER LES CODES 5, 6, 7, 8 EN D76 - CODES 3, 4, 5, 6 EN D77

- Oui.....1
- Non.....2
- NSP3

QUESTION 165- D99 – Avez-vous évalué à l'avance les effets possibles de la Réduction du Temps de Travail et des réorganisations sur ... ?

(BASE = A TOUS)

	Oui	Non	NSP
La masse salariale (y compris les charges)	1	2	3
Le chiffre d'affaires	1	2	3
Les délais, la réactivité	1	2	3
La qualité des produits ou services	1	2	3
L'absentéisme	1	2	3
La productivité	1	2	3

QUESTION 166- D100 a – Quels problèmes avez-vous rencontré ou rencontrez-vous, lors de la Réduction du Temps de Travail ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

FILTRER LES CODES 6, 7, EN D76 - CODES 4, 5, EN D77

ET APRES 2000 (D78>=2000)

- Des réticences de certains salariés	1
- Des réticences des représentants des salariés	2
- Des problèmes de mandatement	3
- Un manque d'information	4
- Des problèmes financiers	5
- Des difficultés juridiques	6
- Autre (préciser)	7
- Aucun (réponse spontanée)	8
- NSP	9

QUESTION 167 - Autre problème

QUESTION 168 –D 100 b – Quels problèmes avez-vous rencontré ou rencontrez-vous, dans la préparation du passage aux 35 heures ?

(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

FILTRER LES CODES 6, 7, EN D76 - CODES 4, 5, EN D77

ET AVANT 2000 (D78<2000)

CETTE QUESTION N'A PAS

FONCTIONNE

- Des réticences de certains salariés.....	01
- Des réticences des représentants des salariés.....	02
- Des problèmes de mandatement.....	03
- Un manque d'information.....	04
- Des difficultés juridiques.....	05
- Des problèmes avec l'administration (inspection du travail), ou URSAFF, ou DRT.....	06
- Autre (préciser).....	07
- Aucun (réponse spontanée).....	08
- NSP.....	09

QUESTION 170 -D101 – Tous les salariés de votre établissement ont-ils été consultés sur la Réduction du temps de travail ?

(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

POSER A TOUS SAUF D86=3

Oui, par la direction	1
Oui, par la hiérarchie	2
Oui, par les représentants des salariés ou par les salariés mandatés	3
Non	4
NSP	5

QUESTION 171 -D102 – Par quel(s) moyen(s) ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

SI CONSULTATION (CODES 1, 2, 3 EN D101)

- Par une assemblée générale.....	1
- Par la mise à disposition de boîte à questions / idées.....	2
- Par la diffusion de questionnaires.....	3
- Par la messagerie interne.....	4
- Par référendum.....	5
- Par la mise en place de groupes de travail.....	6
- De manière informelle.....	7
- Autre (préciser) /...../.....	8
- NSP.....	9

QUESTION 173 -D103– Avant ou pendant la négociation, sur quels thèmes les discussions ont-elles été les plus longues et les plus difficiles?

(MAX 3 REPONSES)

CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 - CODES 1, 2, 3 EN D77

OU CODE 1, EN D76BIS - CODE 1 EN D77BIS

Les salaires	1
L'aménagement des horaires	2
Les conditions de travail	3
La productivité	4
La nouvelle répartition des tâches	5
La stratégie commerciale	6
Le temps libéré, les congés	7
Le calcul du temps de travail	8
Les embauches	9
Les qualifications, les formations	10
L'intégration de salariés précaires	11
Le devenir des salariés à temps partiel	12
L'obtention des aides de l'état	13
Autre (préciser)	14
NSP	15

QUESTION 174 – Autre thème de discussions longues et difficiles

QUESTION 175 -D105 – Du côté des salariés, qui a participé à la négociation sur la Réduction du Temps de Travail ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 - CODES 1, 2, 3 EN D77

OU CODE 1, EN D76BIS - CODE 1 EN D77BIS

Le ou les délégués syndicaux déjà présents dans l'entreprise	1
Des délégués du personnel ou des élus du CE qui sont passés délégués syndicaux pour l'occasion	2
Des salariés spécialement mandatés (désignés) par la direction pour l'occasion	3
Des salariés spécialement mandatés par un syndicat pour l'occasion	4
Des élus du CE ou des délégués du personnel	5
Autre (préciser)	6
NSP	7

QUESTION 176 – Autre personne ayant participé à la négociation

QUESTION 177 -D106 – Du côté des salariés, qui a signé l'accord de Réduction du Temps de Travail en vigueur dans votre établissement ?

(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

CODES 1, 2, 3, 4 EN D76 - CODES 1, 2 EN D77

Un délégué syndical	1
Un salarié mandaté	2
NSP	3

SIGNATAIRES DE L'ACCORD

CODES 1, 2, 3, 4 EN D76 - CODES 1, 2 EN D77 (VALABLE POUR TOUTE LA PARTIE)

QUESTION 181 -D107 – Quelle(s) est (sont) l'organisation(s) syndicale(s) signataire(s) de l'accord ?

(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

- CFDT	1
- CFE-CGC	2
- CFTC	3
- CGT	4
- FO	5
- Autres syndicats (préciser)	6
- NSP	7

QUESTION 183- D108 – Comment le(s) salarié(s) mandaté(s) a-t-il (ont-ils) été choisi(s) ?
(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

SI SALARIES MANDATES (CODE 2 EN D106)

- C'était le(s) seul(s) volontaire(s)	1
- Il(s) a (ont) été(s) désigné(s) par la Direction	2
- Il(s) a(ont) été(s) choisis par les salariés	3
- Il(s) a(ont) été(s) désigné(s) d'un commun accord	4
- Autres(préciser)	5
- NSP	6

QUESTION 184 – Autre manière de choisir les salariés mandatés

QUESTION 185 -D109 – Qui a choisi le syndicat ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

SI SALARIES MANDATES (CODE 2 EN D106)

- Vous-même ou la Direction	1
- Les représentants du personnel ou les salariés mandatés.....	2
- Les salariés.....	3
- C'était d'un commun accord entre les salariés, les représentants et la direction.....	4
- Autres	5
- NSP	6

QUESTION 186 -D110 – Depuis la signature de l'accord RTT, le salarié mandaté ...

SI SALARIES MANDATES (CODE 2 EN D106)

	oui	non	NSP
- A-t-il négocié sur d'autres thèmes que la RTT	1	2	3
- A-t-il participé au suivi de l'accord et à la mise en place de la RTT	1	2	3
- A-t-il eu d'autres activités de négociation et de concertation	1	2	3
- A-t-il gardé des contacts avec le syndicat qui l'a mandaté	1	2	3
- Est-il devenu un délégué syndical	1	2	3
- A-t-il cessé tout rôle de représentation	1	2	3

QUESTION 187 -D113 – L'accord a-t-il été ratifié par les salariés lors d'un référendum ?

Oui	1
Non	2
NSP	3

SUIVI DE L'ACCORD

CODES 1, 2, 3, 4, 8 EN D76 - CODES 1, 2, 6 EN D77

QUESTION 191 -D114 – Y a-t-il eu des expressions de mécontentement des salariés du type au cours de la négociation de l'accord ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

- Des rumeurs 1
- Des pétitions ou des motions 2
- Un arrêt de travail 3
- Une grève du zèle ou un ralentissement de production 4
- Un refus d'heures supplémentaires 5
- Un rassemblement ou une manifestation 6
- Autre (préciser) 7
- Aucune expression de mécontentement 8
- NSP 9

QUESTION 193 - D115 – L'expérience de la négociation et de l'instauration de la réduction du temps de travail a-t-elle

	Amélioré	Détérioré	Sans effet	NSP
La confiance mutuelle entre salariés et direction	1	2	3	4
La confiance mutuelle entre représentants et direction	1	2	3	4
Le savoir-faire des négociateurs	1	2	3	4
Les relations entre les salariés et leur hiérarchie	1	2	3	4
Les relations entre les salariés	1	2	3	4

QUESTION 194 -D117A – L'année suivant la mise en place de la RTT avez-vous discuté avec les représentants des salariés des difficultés rencontrées ?

Oui	1
Non	2
(aucune difficulté)	3
NSP	4

QUESTION 195 -D117 b – Avec quelles instances ?

CODE 1 EN D117 A

Le comité de suivi	1
Le CHSCT	2
Les instances des représentants du personnel(DU,CE, DP...)	3
De manière informelle avec les salariés	4
NSP	5

QUESTION 197 -D117 c – Quels ont été les principaux objets de la discussion ?

CODE 1 EN D117 A

MODALITES DE L'ACCORD SUR TEMPS DE TRAVAIL OU DU PASSAGE AUX 35 HEURES

**« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD
(CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)**

QUESTION 200 -D119 – Pour la catégorie majoritaire de salariés de votre établissement, quelle forme a pris la réduction du temps de travail ?
(plusieurs réponses possibles)

	Oui	Non
- Annualisation du temps de travail	1	2
- Des jours de repos supplémentaires sur l'année	1	2
- Des semaines courtes et longues alternées	1	2
- Une réduction hebdomadaire / mensuelle du temps de travail par journée ou demi-journée	1	2
- Une réduction quotidienne du temps de travail	1	2
- NSP	1	2

QUESTION 201 -D120 – Avez-vous utilisé d'autres formes de réduction du temps de travail pour les autres salariés ?

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

QUESTION 202 -D121 – Pour les salariés suivants, quelle forme a pris la réduction du temps de travail? (Plusieurs réponses possibles)

SI AUTRES FORMES (CODE 1 EN D120) (*) filtrer sur la catégorie majoritaire

	Commerciaux	Intérimaires	Ouvriers qualifiés	ouvriers non qualifiés	Employés	Techniciens et agents de maîtrise	Cadres
Annualisation du temps de travail	1	1	1	1	1	1	1
Jours de repos supplémentaires sur l'année	2	2	2	2	2	2	2
Semaines courtes et longues alternées	3	3	3	3	3	3	3
Une réduction hebdomadaire du temps de travail par journée ou demi-journée	4	4	4	4	4	4	4
Une réduction quotidienne du temps de travail	5	5	5	5	5	5	5
(Pas présent dans l'établissement)	6	6	6	6	6	6	6
(NSP)	7	7	7	7	7	7	7

QUESTION 203- D122 – Est-il prévu que des jours de réduction du temps de travail alimentent un dispositif qui permette d'accumuler des congés ou des jours de repos sur plusieurs années (compte épargne temps) ?

Oui	1
Non	2
(NSP)	3

QUESTION 204 -D124 – Des salariés ont-ils épargné sur ce compte**(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)****SI C.E.T. (CODE 1 EN D122)**

Oui la totalité	1
Oui la majorité	2
Oui la minorité	3
Non	4
(NSP)	5

QUESTION 205 -D125 – Pour faciliter le passage aux 35 heures avez-vous ... ?

	Oui	Non	NSP
- Exclu certaines pauses du décompte du temps travaillé	1	2	3
- Exclu des temps de formation du décompte du temps travaillé	1	2	3
- Modifié la prise en compte du temps de transport ou d'astreinte	1	2	3
- Décompté au titre de la RTT des journées ou des demi journées préalablement accordées (ponts, jours fériés, jours particuliers, jours d'ancienneté, ...)	1	2	3

QUESTION 206 -D126 – Suite à l'instauration de la RTT dans votre établissement, la majorité des cadres a-t-elle vu son temps de travail effectif....**SI CADRES (CODES 5 OU 6 EN D4)**

- Augmenter	1
- Rester stable	2
- Diminuer	3
- NSP	4

QUESTION 207 -D127 - En 2000, à combien s'élève le nombre de jours de travail des cadres forfaitisés ?**SI CADRES (CODES 5 OU 6 EN D4)**

/ _ / _ / _ / nombre de jours

QUESTION 208 -D128A – Au total diriez-vous que la durée réelle du travail de la catégorie majoritaire de salariés....?

- Est resté stable	1
- A baissé	2
-(A augmenté)	3
- (NSP)	4

QUESTION 209 -D128B – De combien environ?

	< 2%	De 2 à 4%	De 4 à 6%	De 6 à 8%	De 8 à 10%	De 10 à 12%	12% et plus	NSP
- A baissé	1	2	3	4	5	6	7	8
- A augmenté	1	2	3	4	5	6	7	8

MODALITES DE L'ACCORD OU DU PASSAGE AUX 35 HEURES SUR LES REMUNERATIONS

« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD
(CODES 1, 2, 3, 4, 5 OU 8 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 OU 6 EN D77)

QUESTION 213 -D129 – Au moment de la réduction du temps de travail, la rémunération de vos salariés a-t-elle été :

- Intégralement maintenue pour toutes les catégories (35 heures payées 39)	1
- Intégralement maintenue pour certaines catégories et pas pour d'autres	2
- Partiellement réduites, mais moins que le temps de travail	3
- Réduites dans les mêmes proportions que le temps de travail (35H payées 35)	4
- NSP	5

QUESTION 214 –D129B – Des salariés ont-ils refusé cette modification du contrat de travail ?

SI CODES 2, 3, 4 EN D129A ET SI 35 HEURES SANS ACCORD (CODE 5 EN D76 OU CODE 3 EN D77)

Oui	1
Non	2
NSP	3

QUESTION 215 -D129 c – Quelle proportion de salariés ont refusé cette modification du contrat de travail ?

SI CODE 1 EN D129B

La totalité	1
Une majorité	2
Une minorité	3
NSP	4

QUESTION 216 -D129 d – Ces salariés ont-ils été licenciés ?

SI CODES 1, 2, 3 EN D129C

Oui	1
Non	2
NSP	3

QUESTION 217 - D130 – Quelle a été ou quelles ont été les modalités du maintien intégral des rémunérations ?

(plusieurs réponses possibles)

SI COMPENSATION (CODES 1 A 3 EN D129)

- Hausse du salaire horaire	1
- Création d'une prime ou d'une indemnité spécifique	2
- Refonte du système de primes ou d'indemnités existantes	3
- Autres (préciser)	4
- NSP	5

QUESTION 218 – Autres modalités de compensation

QUESTION 219 - D131 – En cas de complément, prime ou indemnité spécifique, a-t-il été prévu de les intégrer progressivement dans le taux de salaire horaire ?

SI CODES 2 A 3 EN D130

Oui au bout d'un an	1
Oui au bout de deux ans	2
Oui dans plus de 2 ans	3
Non	4
NSP	5

QUESTION 220 -D132 – Quelles ont été les mesures accompagnant la RTT en termes de rémunération ?

- Création ou amélioration d'un système d'intéressement aux résultats de l'entreprise	1
- Création d'un plan d'épargne entreprise	2
- Octroi d'avantages tels des primes spécifiques, des tickets restaurant, des chèques vacances, etc.	3
- Suppression de primes spécifiques, de tickets restaurant, de chèques vacances, etc.	4
- Autres (à préciser)	5
- Aucune mesure	6
- NSP	7

QUESTION 221 – Autres mesures accompagnant la RTT

QUESTION 222 -D133 –S'il y a eu modération salariale, sous quelle forme est-elle prévue : ?

SI CODE 2 OU 3 EN D129 (C'EST UNE ERREUR)

Un gel ou un blocage des salaires	1
Un gel partiel ou une modération salariale	2
NSP	3

DEROULEMENT HORIZONTAL

QUESTION 223 -D134 a – Quelle est la durée prévue (en nombre de mois) concernant le gel des salaires?

SI GEL SALAIRES CODE 1 EN D133

/ __ / __ / mois
NSP coder 99

QUESTION 224 -D134 b – Ces engagements concernant le gel des salaires ont-ils été entièrement respectés à ce jour ?

SI GEL SALAIRES CODE 1 EN D133

Oui	1
Non	2
Trop tôt pour savoir	3
NSP	4

QUESTION 225 -D135A – Quelle est la durée prévue (en nombre de mois) de la modération salariale?

SI AUGMENTATION MOINDRE CODE 2 EN D133

/__/_/ mois
NSP coder 99

QUESTION 226 -D135B – Ces engagements concernant la modération salariale ont-ils été entièrement respectés à ce jour ?

SI GEL SALAIRES CODE 1 EN D133

Oui	1
Non	2
Trop tôt pour savoir	3
NSP	4

QUESTION 227 -D137 – Pour les salariés les moins rémunérés, au moment de la RTT le respect de la garantie mensuelle de salaire a-t-il conduit à introduire des dispositions spécifiques par rapport aux autres salariés ?

(Plusieurs réponses possibles)

	Oui	Non
- Hausse du taux de salaire horaire supérieure à celle des autres salariés	1	2
- Mise en place d'un complément différentiel spécifique (prime spécifique pour salarié au SMIC)	1	2
- Aucune disposition spécifique par rapport aux autres salariés (absence de salariés à bas salaire dans l'établissement)	1	2
- NSP	1	2

QUESTION 228 -D138 - Quelle proportion de salariés de votre établissement a bénéficié de la hausse du SMIC du 1^{er} juillet 2000?

- 1 à 5%	1
- 6% à 15%	2
- 16% à 50%	3
- plus de 50%	4
- Aucun n'a bénéficié de la hausse du SMIC	5
- Pas de salarié au SMIC	6
- NSP	7

QUESTION 229 -D139 a – Par rapport à 1999, est-ce que la proportion de salariés concernés par le SMIC ou la garantie mensuelle de salaire a?

SI SALAIRES AU SMIC (FILTRER CODE 6 EN D138)

- A augmenté	1
- A diminué	2
- Est restée stable	3
- NSP	4

QUESTION 230 -D139 b – Par rapport à 1999, est-ce que la proportion de salariés concernés par le SMIC a ... ?

SI SALARIES AU SMIC (FILTRER CODE 6 EN D138)

- A augmenté	1
- A diminué	2
- Est restée stable	3
- NSP	4

QUESTION 231 -D140 – Pour les salariés concernés, quel a été l'effet de la hausse de garantie mensuelle de salaire au 1^{er} juillet 2000 sur le taux de salaire horaire ? et sur le complément différentiel de salaire ?

SI SALARIES AU SMIC (FILTRER CODE 6 EN D138)

	A augmenté	Est resté stable	A diminué	NSP
Le taux de salaire horaire	1	2	3	4
Le complément différentiel de salaire	1	2	3	4

QUESTION 232 -D141 – Globalement diriez vous que la réduction du temps de travail a entraîné une hausse, une baisse ou n'a pas eu d'impact spécifique sur le coût de la main d'œuvre par unité produite ou par chiffre d'affaires ?

POSER POUR LES RTT AVEC OU SANS ACCORD (RETOUR A UNE BASE « NORMALE »)

- hausse du coût de la main d'œuvre	1
- diminution du coût de la main d'oeuvre	2
- n'a pas eu d'impact spécifique	3
- NSP	4

QUESTION 233 -D142 – Selon vous les allègements de cotisations accordés pour faciliter le passage aux 35 heures ont permis ...

POSER SI HAUSSE DE COUT (CODE 1 EN D141) ET SI BENEFICIE D'ALLEGEMENTS (CODE 1 EN D80 B)

- De compenser totalement la hausse du coût du travail	1
- De compenser partiellement la hausse du coût du travail	2
- Aucun effet	3
- NSP	4

QUESTION 234 -D143 – Dans une conjoncture équivalente mais sans loi sur les 35 heures auriez-vous pratiqué en 2000 ... ?

- Des hausses de salaires plus faibles	1
- Des hausses de salaires identiques	2
- Des hausses de salaires plus forte	3
- (pas d'augmentation)	4
- Ne sait pas	5

MODALITES DE L'ACCORD OU DU PASSAGE AUX 35 HEURES SUR LES EMBAUCHES

**« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD
(CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)**

QUESTION 238 -D144 – Depuis la mise en place de la Réduction du Temps de Travail avez-vous réalisé des embauches dans votre établissement?

(CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

- Oui, des embauches ont été réalisées	1
- Oui, des embauches sont en cours	2
- Non	3
- NSP	4

QUESTION 238B -D144 –En 2000 s'il n'y a pas eu de RTT, avez-vous réalisé des embauches dans votre établissement?

FILTRER SI (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

- Oui, des embauches ont été réalisées	1
- Oui, des embauches sont en cours	2
- Non	3
- NSP	4

QUESTION 239 -D145 – Ces embauches...? (DEUX REPONSES POSSIBLES)

SI EMBAUCHES (CODE 1, 2 EN D144) ET UNIQUEMENT S'IL Y A RTT

- Compensent des départs individuels (retraites, turn-over,...)	1
- Correspondent à une hausse des effectifs (créations de nouveaux postes)	2
- NSP	3

QUESTION 240 -D147– Depuis l'entrée en application de la Réduction du Temps de Travail, combien de postes ont été créés ? (NOTER LE NOMBRE)

CREATION DE NOUVEAUX POSTES CODE 2 EN D145)

- Ensemble	/ / / / /	test de cohérence
- Ouvriers qualifiés	/ / / / /	
- Ouvriers non qualifiés	/ / / / /	
- Employés	/ / / / /	
- Techniciens et agents de maîtrise	/ / / / /	
- Cadres	/ / / / /	
- Assistants de cadres	/ / / / /	

QUESTION 241 -D148 – Sans la Réduction du Temps de Travail, auriez-vous procédé à ces créations de postes ? (UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

CREATION DE NOUVEAUX POSTES CODE 2 EN D145)

POUR RTT AVANT 2000 (D78<2000)

- Oui, en totalité	1
- Oui, en partie	2
- Non	3
- NSP	4

QUESTION 242 -D151 – Sans la Réduction du Temps de Travail, auriez-vous....?

(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)

SI PAS EMBAUCHES (CODES 3, 4 EN D144)

OU SI PAS CREATION DE NOUVEAUX POSTES CODE 1 EN D145)

	Oui	Non	NSP
- Maintenu votre effectif	1	2	3
- Réduit votre effectif	1	2	3
- Accru votre effectif	1	2	3

QUESTION 243 -D152 –Ces embauches correspondent (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

SI EMBAUCHES (CODES 1, 2 EN D144)

	En majorité	Pour une partie	Non	NSP
- A des CDI	1	2	3	4
- A des temps partiels	1	2	3	4
- A des jeunes	1	2	3	4
- A des chômeurs de longue durée	1	2	3	4

QUESTION 244 -D153 –Les salariés que vous avez embauché (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

SI EMBAUCHES (CODES 1, 2 EN D144)

	En majorité	Pour une partie	Non	NSP
- Avaient déjà travaillé dans l'établissement ou dans l'entreprise en CDD, en CES, en emploi jeune, en tant que stagiaire, en contrat de qualification ou contrat d'apprentissage	1	2	3	4
- Avaient déjà travaillé dans l'établissement ou l'entreprise en intérim	1	2	3	4
- N'avaient jamais travaillé dans l'établissement ou l'entreprise	1	2	3	4

QUESTION 245 -D154 – Avez-vous rencontré des difficultés à recruter le type de personne que vous recherchez ?

SI EMBAUCHES (CODES 1, 2 EN D144)

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

QUESTION 246 -D155 – Pour quelles raisons (Plusieurs réponses possibles) ?

SI DIFFICULTES D'EMBAUCHES (CODE 1 EN D152)

- Manque de candidats qualifiés	1
- Manque de candidats motivés	2
- Conditions de travail difficiles	3
- Salaires peu attractifs	4
- Disponibilités insuffisantes de la part du salarié	5
- Autre (préciser)	6
- NSP	7

QUESTION 247 – Autres raisons

QUESTION 248 -D156 – Depuis l'instauration de la réduction du temps de travail les nouveaux salariés embauchés sont-ils payés sur la même base salariale que les autres ?

SI EMBAUCHES (CODES 1, 2 EN D144)

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

QUESTION 249 - D157 – Les nouveaux embauchés bénéficient-ils du système de prime ou d'intéressement lié à la Réduction du Temps de Travail ?

SI EMBAUCHES (CODES 1, 2 EN D144)

- Oui	1
- Non	2
- (pas de prime ou d'intéressement liés à la Réduction du Temps de Travail)	3
- NSP	4

QUESTION 250 -D159 – Ces nouvelles embauches vous ont-elles permis de créer ou de développer ... ?

SI EMBAUCHES (CODES 1, 2 EN D144)

	Créer	Développer	Non
- la fonction commerciale	1	2	3
- la fonction qualité	1	2	3
- la fonction R&D (recherche et développement)	1	2	3
- votre recours à l'informatique	1	2	3
- le service après vente	1	2	3
- d'autres fonctions (préciser)	1	2	3

QUESTION 252 -D161 – A votre avis, quel a été l'impact de la réduction du temps de travail sur les effectifs de votre établissement ... ?

POUR RTT AVANT 2000 (D78<2000)

- Plutôt positif	1
- Plutôt négatif	2
- NSP	3

QUESTION 253 -D161B – A combien estimez-vous cet impact ?

SI EFFET POSITIF (CODES 1 EN D161)

- A augmenté de 2% environ	1
- A augmenté de 3 à 5% environ	2
- A augmenté de 6 à 8% environ	3
- A augmenté de 9 à 11% environ	4
- A augmenté de 12 à 14% environ	5
- A augmenté de 15% environ	6
- NSP	7

QUESTION 254 -D161B – A combien estimez-vous cet impact ?

SI EFFET NEGATIF (CODES 2 EN D161)

- A diminué de 2% environ	1
- A diminué de 3 à 5% environ	2
- A diminué de 6 à 8% environ	3
- A diminué de 9 à 11% environ	4
- A diminué de 12 à 14% environ	5
- A diminué de 15% environ	6
- NSP	7

QUESTION 255 -D149 – Avez-vous évalué les coûts fixes supplémentaires liés à la création de ces nouveaux postes (locaux, bureaux, matériel)?

CREATION DE NOUVEAUX POSTES (CODE 2 EN Q145)

Oui	1
Non	2
(pas de coûts fixes supplémentaires)	3
NSP	4

QUESTION 256 -D150 – Approximativement et en moyenne quel est le montant de ces coûts fixes par nouveau poste créé (en KF)?

(CODE 1 EN D149)

/ _____ / KF
NSP coder 999

MODALITES DE L'ACCORD SUR LES TEMPS PARTIEL

**« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD
(CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)**

QUESTION 257 -D167 - Suite à l'instauration de la RTT dans votre établissement, que s'est-il passé pour la majorité des salariés à temps partiel ?

SI SALARIE A TEMPS PARTIEL DANS L'ETABLISSEMENT (CODE 3 ≠ 0 EN D161)

ET AVEC « RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

	Oui	Non
- Ils sont passés à temps complet	1	2
- Ils ont vu leur temps de travail augmenter	1	2
- Ils ont vu leur temps de travail rester stable	1	2
- Ils ont vu leur temps de travail diminuer	1	2
- (NSP)	1	2

QUESTION 258 -D170 – Quelle a été l'évolution de la rémunération de la majorité des salariés à temps partiel en fonction de la variation de leur temps de travail ?

SI SALARIE A TEMPS PARTIEL DANS L'ETABLISSEMENT (CODE 3 ≠ 0 EN D161)

ET AVEC « RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

(*) tableau filtré si salariés passés à temps plein

Hausse de la rémunération mensuelle sous la forme d'augmentation du taux de salaire horaire	1
Hausse de la rémunération mensuelle sous la forme d'un complément différentiel de salaire	2
Baisse de la rémunération mensuelle	3
Pas de changement de la rémunération mensuelle	4
(NSP)	5

L'ORGANISATION

**« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD
(CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)**

QUESTION 259 -D174 – Au niveau de l'établissement, la Réduction du Temps de Travail s'est-elle accompagnée...

	Très importants	Assez importants	Peu importants	Pas importants du tout	(Trop tôt pour le dire)	(NSP)
De changements organisationnels	1	2	3	4	5	6
De renforcements ou de créations de certains métiers ou fonctions	1	2	3	4	5	6
D'investissements spécifiques	1	2	3	4	5	6
De changements de stratégie commerciale	1	2	3	4	5	6
De changements de produits (diversification, recentrage, évolution)	1	2	3	4	5	6
De formations spécifiques	1	2	3	4	5	6

QUESTION 260 -D175 – Consécutivement à la Réduction du Temps de Travail, votre établissement a-t-il ?

	Augmenté	Diminué	Ni augmenté ni diminué	(Trop tôt pour évaluer)	(NSP)
Son recours aux heures supplémentaires	1	2	3	4	5
Son recours à la sous-traitance	1	2	3	4	5
Son recours à l'intérim,	1	2	3	4	5
Son recours aux CDD	1	2	3	4	5
L'amplitude d'ouverture de l'établissement,	1	2	3	4	5
La durée d'utilisation des équipements	1	2	3	4	5
L'absentéisme	1	2	3	4	5
La formation	1	2	3	4	5
Son recours au temps partiel	1	2	3	4	5

QUESTION 261 -D176 – En moyenne, pour l'ensemble de vos équipements, leur durée d'utilisation a... ?

DUREE DES EQUIPEMENTS A DIMINUE (CODE 2 ITEM 6 EN D175)

- Diminué de plus de 10%	1
- Diminué de 5% à 10%	2
- Diminué de 2% à 4%	3
- Diminué de moins de 2%	4
- NSP	5

QUESTION 262 -D177 – En moyenne, pour l'ensemble de vos équipements, leur durée d'utilisation a... ?

DUREE DES EQUIPEMENTS A AUGMENTE (CODE 1 ITEM 6 EN D175)

- Augmenté de plus de 10%	1
- Augmenté de 5% à 10%	2
- Augmenté de 2% à 4%	3
- Augmenté de moins de 2%	4
- NSP	5

QUESTION 263 -D178 –La durée d'ouverture de l'établissement a globalement ...

DUREE D'OUVERTURE A AUGMENTEE (CODE 1 ITEM 5 EN D175)

	De façon journalière	De façon hebdomadaire	De façon annuelle	NSP
- A augmenté	1	2	3	4
- A diminué	1	2	3	4

Question 264 -D178 bis : De combien d'heures, de jours ?

	De façon journalière	De façon hebdomadaire	De façon annuelle
- De combien d'heures ?	/ _ /	*	////////////////////////////////////
- De combien de jours ?	////////////////////////////////////	/ _ /	/ _ /

* La durée peut être indiquée en heures ou en jours. La durée non utilisée est codée à 99

MODULATION

QUESTION 268 -D180 – L'établissement applique-t-il un accord d'entreprise ou de branche portant sur la modulation/annualisation du temps de travail ?

- Accord d'entreprise (*) 1
- Accord de branche 2
- Non 3

(*) SI PLUSIEURS ETABLISSEMENTS (CODE 2 EN D11)

**« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD
(CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)
ET SI MODULATION (CODES 1, 2, EN D180)**

QUESTION 269 -D181 – La modulation/annualisation du temps de travail ...

- A été mise en place au moment de la réduction du temps de travail	1
- Existait avant la réduction du temps de travail	2
- Est postérieure à la réduction du temps de travail	3
- NSP	4

QUESTION 270 -D181B – La modulation/annualisation du temps de travail est-elle...

- antérieure au 19 janvier 2000	1
- Postérieure au 19 janvier 2000	2
- NSP	3

QUESTION 271 - D182 – La RTT a-t-elle permis un recours plus important à la modulation du temps de travail...

SI EXISTAIT AVANT LA RTT (CODE 2 EN D181)

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

**QUESTION 272 -D183 –Combien de périodes hautes (avec une durée du travail supérieure à la durée de référence) avez-vous connues au cours des douze derniers mois ? Et combien de périodes basses (durée du travail inférieure à la durée de référence) ?
(Attention ne pas confondre horaire et durée)**

	Nombre de périodes	NSP
- Périodes hautes	/ / / /	
- Périodes basses	/ / / /	

QUESTION 273 - D187 – Quelle est la durée hebdomadaire *plancher* prévue par l'accord (de branche ou d'établissement) ? et la durée *plafond* ? (Si plusieurs durées donner celle qui s'applique sur le plus grand nombre de semaines)

Périodes basses (plancher) /_/_/_/ heures hebdomadaires NSP coder 99
Périodes hautes (plafond) /_/_/_/ heures hebdomadaires NSP coder 99

QUESTION 274 - D188 – En 2000, quelle a été la durée hebdomadaire *plancher* effectivement pratiquée ? et la durée hebdomadaire *plafond* ? (Si plusieurs durées donner la durée la plus haute et la plus basse)

Durée plancher /_/_/_/ heures hebdomadaires NSP coder 99
Durée plafond /_/_/_/ heures hebdomadaires NSP coder 99

QUESTION 275 -D189 – En 2000, avez-vous rencontré des difficultés à équilibrer les périodes hautes et les périodes basses afin de respecter globalement les 35 heures en moyenne sur l'année ?

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

**« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD
(CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)
SI MODULATION (CODES 1, 2, EN D180)**

QUESTION 277 -D192 – Au total sur la période d’annualisation, la majorité des salariés de cette catégorie ont-ils été amené à effectuer plus de 35 heures en moyenne ?

- Oui largement	1
- Oui légèrement	2
- Non	3
Trop tôt pour savoir	4
- NSP	5

QUESTION 278 -D192B – Au total sur la période d’annualisation, la majorité des salariés de cette catégorie ont-ils été amené à effectuer en moyenne sur l’année une durée supérieure à celle prévue dans l’accord de modulation ?

SI ETABLISSEMENT DE MOINS DE 20 SALARIES (C'EST UNE ERREUR)

- Oui largement	1
- Oui légèrement	2
- Non	3
Trop tôt pour savoir	4
- NSP	5

QUESTION 279- D197 (ex203) – Les heures réalisées entre 35 heures et 39 heures par les salariés à temps complet...

SANS « RTT » ET ETABLISSEMENTS DE PLUS DE 20 SALARIES

	Oui	Non	NSP
sont rémunérées à un taux majoré	1	2	3
donnent lieu à un repos compensateur	1	2	3
sont récupérées dans le cadre d’un accord de modulation/annualisation/forfait	1	2	3
sont récupérées dans un autre cadre	1	2	3
ne sont pas décomptées	1	2	3

QUESTION 280 –D198 (ex204) – Les heures réalisées au-delà des 39 heures par les salariés à temps complet...

SANS « RTT » ET ETABLISSEMENTS DE PLUS DE 20 SALARIES

	Oui	Non	NSP
sont rémunérées à un taux majoré	1	2	3
donnent lieu à un repos compensateur	1	2	3
sont récupérées dans le cadre d'un accord de modulation/annualisation	1	2	3
sont récupérées dans un autre cadre	1	2	3
ne sont pas récupérées	1	2	3

QUESTION 281-D199 (ex205) – La forme prise par les repos compensateur est-elle... ?

SI REPOS COMPENSATEUR (CODE 1 ITEM 2 D203 - CODE 1 ITEM 2 D204)

	Oui	Non	NSP
Définie par un accord	1	2	3
Fixée de manière informelle	1	2	3
Sous forme journalière	1	2	3
Sous forme hebdomadaire	1	2	3
Sous forme de demi journées ou de journées	1	2	3

QUESTION 282 – D204 (ex210) – Pour la catégorie majoritaire de salariés, risquez-vous de dépasser au cours des deux années à venir le contingent légal d'heures supplémentaires prévu par la convention collective ou par la loi ?

A TOUS

- Oui pour tous les salariés	1
- Oui pour la majorité des salariés	2
- Oui pour une minorité de salariés	3
- Oui peut –être	4
- Non	5
- NSP	6

CHARGE DE TRAVAIL ET REORGANISATION

QUESTION 286 –D205 (ex211) – La catégorie majoritaire de salariés de votre établissement a-t-elle connu une réorganisation de son travail consécutivement à l'accord de réduction du temps de travail ?

AVEC « RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

Oui	1
Non	2
NSP	2

QUESTION 287 –D206 (ex212) – Au cours des trois dernières années, cette catégorie majoritaire de salariés a-t-elle connu une réorganisation de son travail ?

SANS « RTT » (CODES 6, 7, 8 EN D76 OU CODES 4, 5, 6 EN D77)

- Oui	1
- Non	2
- NSP	3

QUESTION 288 –D207 (ex213) - Depuis la mise en place de la réduction du Temps de Travail, avez-vous eu des difficultés à coordonner l'activité des salariés de la catégorie majoritaire de votre établissement ?

AVEC « RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

Oui, à cause de la nouvelle organisation du temps de travail	1
Oui, à cause de la nature de l'activité et du système de production	2
Non	3
NSP	4

QUESTION 289 –D208 (ex214) – Avez-vous eu des difficultés à coordonner l'activité des cadres de votre établissement ?

SI CADRES (CODES 5, 6 EN D5)

- Oui, à cause de la nouvelle organisation du temps de travail	1
- Oui, à cause de la nature de l'activité et du système de production	2
- Non	3
- NSP	4

QUESTION 290 –D209 (ex215) – Selon vous, à partir de la signature de l'accord de RTT, ces difficultés de coordination ont duré ou vont durer...?

SI DIFFICULTES DE COORDINATION (CODES 1,2 EN Q288)

- 1 à 6 mois	1
- 6 mois à 1 an	2
- plusieurs années	3
- NSP	4

QUESTION 291 –D210 (ex216) – Concernant la catégorie majoritaire des salariés, les horaires de travail des salariés de cette catégorie sont-ils contrôlés par ? ... (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

A TOUS

- L'outil de travail (ordinateur, machine)	1
- Une pointeuse, badgeuse	2
- Une feuille de présence	3
- L'encadrement	4
- Un relevé d'horaires établi périodiquement par le salarié	5
- Autre (préciser)	6
- Pas de contrôle des horaires	7
- NSP	8

QUESTION 292 – Autre contrôle

QUESTION 293-D211 (ex217) – Ce système de contrôle des horaires a été instauré....

« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

- Avant la mise en place de la RTT	1
- En prévision de l'instauration de la RTT	2
- Suite à la mise en place de la RTT	3
- NSP	4

QUESTION 294 –D212 (ex218) –Au cours des trois dernières années (98,99et 2000) avez-vous procédé à(Plusieurs réponses possibles)

SANS « RTT » (CODES 6, 7, 8 EN D76 OU CODES 4, 5, 6 EN D77)

- La mise en place de nouvelles équipes	1
- Le développement de la polyvalence	2
- La baisse de la durée et de la fréquence des réunions	3
- La redistribution des tâches affectées à chacun	4
- Le développement de nouvelles compétences	5
- Le développement de la formation professionnelle	6
- La réaffectation de certaines tâches, maintenant traitées par d'autres services	7
- La réaffectation de certaines tâches, maintenant traitées à l'extérieur (sous-traitance)	8
- Autres (préciser)	9
- NSP	10

QUESTION 295 – Autre réorganisation

QUESTION 296 –D212C (ex218 bis) –Consécutivement à l’instauration de la Réduction du Temps de Travail, avez-vous procédé à (Plusieurs réponses possibles)

« AVEC RTT » QUE CE SOIT AVEC ACCORD OU SANS ACCORD (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

- La mise en place de nouvelles équipes	1
- Le développement de la polyvalence	2
- La baisse de la durée et de la fréquence des réunions	3
- La redistribution des tâches affectées à chacun	4
- Le développement de nouvelles compétences	5
- Le développement de la formation professionnelle	6
- La réaffectation de certaines tâches, maintenant traitées par d’autres services	7
- La réaffectation de certaines tâches, maintenant traitées à l’extérieur (sous-traitance)	8
- Autres (préciser)	9
- NSP	10

QUESTION 297 – Autre réorganisation

QUESTION 298 –D213 (ex219) – Globalement, depuis la réduction du temps de travail, la charge de travail de cette catégorie majoritaire de salariés a-t-il diminué, augmenté, ou ni diminué ni augmenté ?

« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

- Diminué	1
- Augmenté	2
- Ni diminué, ni augmenté	3
- NSP	4

QUESTION 299 –De même, depuis la réduction du temps de travail, la charge de travail ou les objectifs des cadres ont-ils diminué, augmenté, ou ni diminué ni augmenté ?

« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

ET SI CATEGORIE MAJORITAIRE AUTRE QUE CADRE (CODE = 1,2,3,4 EN D5)

Diminué	1
Augmenté	2
Ni diminué ni augmenté	3
(NSP)	4

OPINION GLOBALE

QUESTION 300 –D215 (ex221) – A votre avis, la Réduction du Temps de Travail a-t-elle plutôt amélioré, plutôt détérioré ou ni amélioré, ni détérioré ... ?

« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77) ET CODES 1, 2 EN D75(A DEJA MIS EN ŒUVRE OU EST EN TRAIN DE METTRE EN ŒUVRE LE PASSAGE AUX 35 HEURES)

	Amélioré	Détérioré	Ni amélioré ni détérioré	Trop tôt pour évaluer	NSP
La charge de travail de la catégorie majoritaire	1	2	3	4	5
La charge de travail des cadres	1	2	3	4	5
Le chiffre d'affaires	1	2	3	4	5
Le respect des délais	1	2	3	4	5
La qualité des produits ou des services	1	2	3	4	5
La polyvalence des salariés	1	2	3	4	5
La productivité	1	2	3	4	5
Les coûts de gestion de l'organisation	1	2	3	4	5
La réactivité face à la demande	1	2	3	4	5
La rentabilité	1	2	3	4	5
La situation économique globale de votre établissement	1	2	3	4	5

QUESTION 301 –D215B – A votre avis, la Réduction du Temps de Travail, même si vous ne l'avez pas mise en application, améliore-t-elle, détériore-t-elle ou n'a-t-elle aucun impact sur...

SANS « RTT » (CODES 6, 7, 8 EN D76 OU CODES 4, 5, 6 EN D77)

	Amélioré	Détérioré	Ni amélioré ni détérioré	Trop tôt pour évaluer	NSP
La charge de travail de la catégorie majoritaire	1	2	3	4	5
La charge de travail des cadres	1	2	3	4	5
Le chiffre d'affaires	1	2	3	4	5
Le respect des délais	1	2	3	4	5
La qualité des produits ou des services	1	2	3	4	5
La polyvalence des salariés	1	2	3	4	5
La productivité	1	2	3	4	5
Les coûts de gestion de l'organisation	1	2	3	4	5
La réactivité face à la demande	1	2	3	4	5
La rentabilité	1	2	3	4	5
La situation économique globale de votre établissement	1	2	3	4	5

QUESTION 302 –D216 (ex222) – Pour quelles raisons n’avez-vous pas entamé de processus de réduction du temps de travail ? (QUESTION OUVERTE)

**« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)
ET CODES 3, 4 EN D75 (N’A PAS MIS EN PLACE LE PASSAGE AUX 35 HEURES)**

QUESTION 303 –D217 (ex223) – A combien estimez-vous les gains de productivité liés spécifiquement à la RTT ?

**« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)
SI GAINS DE PRODUCTIVITE CODE 1 ITEM 7 EN D215)**

- Plus de 10%	1
- De 6 à 10%	2
- De 3 à 5%	3
- De 1 à 2 %	4
- NSP	5

QUESTION 304 –D218 (ex224) – A combien estimez-vous les pertes de productivité liées spécifiquement à la RTT ?

**« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)
SI PERTES DE PRODUCTIVITE CODE 2 ITEM 7 EN D215)**

- Plus de 10%	1
- De 6 à 10%	2
- De 3 à 5%	3
- De 1 à 2 %	4
- Trop tôt pour évaluer	5
- NSP	6

Question 305 –220 (ex226) - Plus généralement, quelles ont été les bonnes surprises du processus de RTT ? (question ouverte)

« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

QUESTION 306 –D221(ex227) – Quelles ont été les mauvaises surprises du processus de RTT ? (question ouverte)

« AVEC RTT » (CODES 1, 2, 3, 4, 5 EN D76 OU CODES 1, 2, 3 EN D77)

Question 307 –D222 (ex228) - A votre avis, quelles bonnes surprises pourraient découler du processus de RTT ? (question ouverte)

SANS « RTT » (CODES 6, 7, 8 EN D76 OU CODES 4, 5, 6 EN D77)

QUESTION 308 –D223 (ex228) – De même, quelles mauvaises surprises pourraient se dégager du processus de RTT ? (question ouverte)

SANS « RTT » (CODES 6, 7, 8 EN D76 OU CODES 4, 5, 6 EN D77)

QUESTION 309 –D224 (ex229) – Pensez-vous que la Réduction du Temps de Travail puisse contribuer à la réduction du chômage ?

A TOUS

- Oui, tout à fait	1
- Oui, plutôt	2
- Non, pas vraiment	3
- Non, pas du tout	4
- NSP	5

**QUESTION 310 –D225 (ex230) – Selon vous, le Gouvernement de Lionel Jospin doit-il ... ?
(UNE SEULE REPONSE POSSIBLE)**

A TOUS

- Plutôt favoriser la cohésion sociale et la lutte contre le chômage	1
- Plutôt favoriser l'initiative économique et la croissance	2
- NSP	3