

Les 35 heures, 11 ans après

Près de onze ans après la seconde loi Aubry, les 35 heures font toujours polémique et constituent un sujet d'affrontement politique permanent entre la droite et la gauche.

"Désorganisatrices des entreprises" selon le Medef, "faute historique" selon François Fillon ou encore véritable "cancer" selon Nicolas Sarkozy, le 9 mars dernier, qui ne manque jamais une occasion de montrer du doigt une loi dont le principe, déjà imaginé par François Mitterrand lors des présidentielles de 1981, était basé sur le partage du travail. Ressenties comme contraignantes pour les entreprises, les 35 heures ont été rediscutées en 2002, 2003 et 2008 et leurs modalités de mise en œuvre assouplies, avec notamment le régime des heures supplémentaires. Un savant "détricotage" selon le parti socialiste et tous les parti-sans des 35 heures qui, sur le plan sociétal, ont modifié le rapport des Français au travail. Revue de détails.



"Les socialistes ont injecté 15 milliards d'euros dans les 35 heures pour empêcher les Français de travailler". La formule est de Nadine Morano, en janvier dernier sur les ondes de France Inter, époque à laquelle elle était secrétaire d'Etat à la famille et à la solidarité. Ce beau raccourci résume à lui seul toutes les critiques qu'ont cristallisé les 35 heures, symbole d'une France qui serait devenue oisive. Qu'en est-il réellement ?

Grande violence

Certes, avec une durée moyenne annuelle du travail de 1 559 heures, les Français travaillent moins que les Italiens (1 566 heures) et les Anglais (1 607 heures) mais plus que les Allemands (1 432 heures) et les Hollandais (1 413 heures). La France est cependant, comme le rappelle l'Observatoire français des conjonctures économiques, le seul pays à avoir réduit le temps de travail par la durée légale. Ses voisins

Les 35 heures ont modifié notre rapport au travail

Pour Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail, expert en relations sociales,

"Les 35 heures ont installé dans les esprits une sorte de répartition à réfléchir, dans la vie des salariés, en temps de travail et temps hors travail. Avec parfois un effet un peu pervers de la non implication des salariés dans leur entreprise ou pour le moins une prise de recul par rapport à cette dernière. Même si ce phénomène peut s'expliquer aussi par d'autres raisons. Il est maintenant un nombre d'heures dans la semaine au-delà duquel les salariés ne se sentent plus investis. En terme de société, les 35 heures ont vraiment fait émerger une problématique sur l'organisation des différents temps de vie. Parce que le temps au travail se trouve comprimé, centré sur la production, il faut, de ce fait, que le temps libéré ne soit pas considéré comme un temps oisif. De là est née toute une réflexion sur la formation que les salariés pourraient suivre sur une partie du temps libéré en contrepartie d'un financement par leur employeur, l'objectif étant, pour eux, de maintenir leur niveau de compétences et leur capacité à rebondir".

“ L'annonce des 35 heures a été un choc, elles ont été d'une grande violence ou ressenties comme telle ”

ont eux aussi réduit le temps de travail mais par l'incitation au temps partiel qui concerne aujourd'hui 33% des salariés allemands, 48,5% en Hollande contre seulement 17% en France. La France n'est donc pas si oisive qu'on veut bien le dire. "C'est l'obligation qui a été faite aux entreprises, quels que soient leur taille et leur mode d'organisation, de passer aux 35 heures dans le cadre de la loi Aubry II qui a été mal vécue" précise Sébastien Nolf, juriste pour la fédération de la Métallurgie CFE-CGC. Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail, expert en relations sociales, a d'autres mots : "L'annonce des 35 heures a été un choc, elles ont été d'une grande violence ou ressenties comme telle". Si chacun a ses termes pour décrire l'effet qu'a eu l'annonce des 35 heures, tout le monde s'entend pour dire que ces dernières ont été plus facilement absorbées par les grandes entreprises que par les petites. "Les grandes entreprises ont amorti l'opération souvent en faisant porter le choc du passage des 39 au 35 heures par leurs sous-traitants et fournisseurs qui sont de petites structures, ce qui n'a pas été le cas pour les petites entreprises. Ces dernières ne sont, encore aujourd'hui, pas aux 35 heures. La réalité de cette loi n'est toujours pas au rendez-vous" reprend Bernard Vivier précisant qu'en moyenne la durée hebdomadaire du travail dans les entreprises de moins de dix salariés est de 37 heures.



“ Les différentes lois mises en place à partir de 2002 ont vidé les 35 heures de leur substance ”

■ ■ ■ ■ ■ Contre-réformes

Mieux digérées par les grandes entreprises que par les petites, les 35 heures ont aussi été plus favorables aux cadres, au forfait jour, qui en contrepartie ont droit à des RTT, qu'aux salariés modestes, plus aux femmes qu'aux hommes selon Christian Dufour, directeur adjoint de l'IRES, sociologue des relations professionnelles. Ce dernier met d'ailleurs en rapport les 35 heures avec la dynamique de la France sur le plan démographique. Dans la Métallurgie, le passage au forfait jour s'est traduit par une hausse de 30% du salaire mini conventionnel. Cependant, les contre-réformes successives à partir de 2002 qui coïncident avec le changement de gouvernement, visent à assouplir, voire à "détricotier" selon l'expression consacrée des socialistes, les 35 heures. Étonnamment, la droite qui a tout pouvoir à l'époque ne s'est pas risquée à abroger les 35 heures. Perçues comme un progrès social par les salariés, il était politiquement trop

jour : du temps de travail limité, à 217 jours en 2003 contre 218 aujourd'hui, la journée de solidarité étant passée par là. 2005 marquera une nouvelle évolution de la loi sur les 35 heures puisqu'il est décidé d'ouvrir le forfait jour aux salariés non cadres et autonomes.

“ Les entreprises font ce qu'elles veulent ”

La loi d'août 2008 assouplira davantage encore la loi sur les 35 heures en venant modifier le régime des conventions de forfait ainsi que la hiérarchie des normes. Ainsi, un accord d'entreprise, même s'il est moins avantageux que le code du Travail, peut s'appliquer ! *“En pratique, à défaut de dispositions conventionnelles plus restrictives, tous les salariés, quels que soient leur statut et leur emploi, peuvent passer au forfait jour à partir du moment où ils sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dans la mesure où la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée”* commente Sébastien Nolf. Et d'ajouter : *“concernant la durée du travail, les entreprises ont aujourd'hui pratiquement les moyens de faire ce qu'elles veulent. La seule limite à cela pour les forfaits jours, c'est l'accord du salarié. Mais bien souvent, ce dernier ne sait pas, n'ose pas dire non”* relève Sébastien Nolf. A cela s'ajoute un nouveau système concernant les jours de travail supplémentaires. La nouveauté réside dans le fait que si l'accord d'entreprise ne prévoit rien, le nombre maximal de jours travaillés est de 235. L'employeur est ainsi libre de proposer aux salariés un certain nombre de jours de travail supplémentaires compris entre 218 et 235. Si les salariés, face à une telle situation, sont libres de dire non, il n'en reste pas moins que c'est difficile pour eux au regard du rapport de force qui existe entre ces derniers et leur hiérarchie. Cependant, la crise étant passée par là, les entreprises n'ont pas encore fait appel à cette mesure. Panacée ou catastrophe selon qu'on se situe à gauche ou à droite de l'échiquier politique, les 35 heures ont profondément modifié l'organisation du travail dans bon nombre d'entreprises, leur permettant de gagner en productivité. Une productivité qui a “tué” les temps



délicat pour le gouvernement d'y mettre un terme. *“Les différentes lois mises en place à partir de 2002 ont vidé les 35 heures de leur substance. Le forfait jour a ainsi été ouvert à tous les cadres et pas seulement les cadres autonomes, puis aux salariés itinérants, même s'ils ne sont pas cadres”* explique Sébastien Nolf. Intérêt de cette mesure pour l'entreprise : il n'y a plus d'heures supplémentaires ce qui représente une économie substantielle pour elle. Intérêt pour les salariés qui accèdent au forfait

dits "sociaux" dans l'entreprise. Ceux passés autour de la machine à café par exemple. Non réellement travaillés, ils permettaient cependant aux salariés de rester en lien. Un lien qui manque

cruellement aujourd'hui, l'entreprise représentant de plus en plus, aux yeux des salariés, un lieu réservé au travail, rien qu'au travail, qu'il est urgent de quitter. ■

Les cadres et les 35 heures

Fer de lance s'est adressé aux cadres des entreprises de la Métallurgie en leur posant la question suivante : "Qu'ont changé les 35 heures dans le fonctionnement de votre entreprise ?". Le sujet a suscité nombre de réactions. Tellement qu'il est impossible de toutes les retranscrire. Nous vous livrons donc une partie d'entre elles.

"Dans notre entreprise l'accord a été négocié à 36,83 heures. L'horaire hebdomadaire est resté identique mais s'est traduit par 10 jours de RTT pour les non cadres et 12 jours pour les agents de maîtrise au forfait. Les cadres qui ont tous choisi le forfait jour travaillent 212 jours par an, ce qui en gros correspond aussi à 12 jours de RTT. Le travail est un peu plus intense dans la journée, mais en contrepartie, 10 à 12 jours de congés supplémentaires sont très appréciés par les salariés qui ne souhaitent pas revenir à l'ancien système. C'est la dernière avancée sociale obtenue dans notre entreprise. En revanche, un nouveau phénomène se développe insidieusement. Il est lié aux nouvelles technologies comme les ordinateurs et téléphones portables avec une messagerie électronique consultable de chez soi, la technique push mail... Cela entraîne un développement du travail à domicile, très difficile à quantifier". **G Beylier, délégué syndical chez Nexans.**

"Chez SFR, les 35 heures, qui ne sont pas remises en cause aujourd'hui, n'ont pas abouti à des embauches. En revanche, nous avons beaucoup de stagiaires et de CDD. Nous n'avons pas eu d'augmentation non plus. Le côté positif néanmoins: nous digérons le stress grâce aux RTT et les collaborateurs ne sont pas prêts à les abandonner". **Jaklyn Lefevre.**

"Chez Comex Nucléaire, prestataire de services dans l'industrie nucléaire, les 35 heures ont amené une plus grande flexibilité dans la gestion des opérations, le personnel opérationnel est même passé à 32 heures par accord Robien. Le personnel sédentaire apprécie les RTT même si, en son temps, il y a eu un gel des salaires. Aujourd'hui, l'encadrement opérationnel est sollicité pour quitter le statut Robien car il lui est demandé de faire beaucoup d'heures supplémentaires". **Daniel François.**

"En tant que cadre, je suis au forfait jours. Le seul intérêt que j'en retire est de bénéficier de 9 jours de RTT. Cependant, depuis plusieurs mois, ma charge de travail explose littéralement et pour faire ce qui m'est demandé, j'y passe souvent 10 voire 12 heures par jour. Mon entreprise ne fait donc pas le forcing pour remettre en cause les 35 heures, elle augmente insidieusement et progressivement la charge, ce qui est bien plus efficace et pernicieux. Je suis sensé faire 40h/semaine, ma charge réelle est autour de 55 heures voire plus en cas de déplacement. J'estime que ma charge et donc ma productivité a augmenté de 30 à 35% au cours des trois dernières années, sans que mon salaire ne suive la même courbe bien sûr !". **Michel Minenna, délégué syndical chez IBM.**

"Nous sommes postés en cycle 3X8. Avant les 35 heures, nous faisons 7h50 par jour cinq jours par semaine et ce, une semaine le matin, une semaine la nuit puis une semaine l'après-midi. Depuis les 35 heures, nous travaillons 7h50 par jour cinq jours la semaine du matin et celle de l'après-midi puis 30 heures la semaine de nuit. Cela nous laisse le vendredi de nuit en repos. Cela fait 35 heures en moyenne sur trois semaines avec une perte de salaire mineure. Cela convient à tout le monde et les salariés ne sont pas prêts à revenir en arrière. Le personnel qui travaille la journée a 12 jours de RTT. Nous avons tous trouvé un intérêt aux 35 heures que se soit pour les salariés ou pour l'entreprise". **Philippe Chevigny, délégué syndical chez Norfond.**



Sources : OFCE, IRES, Alternatives économiques dossier web n°023, reportage L'écho des lois sur LCPAN.