

# Première Synthèses Informations

## LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

révélateur et source de développement  
des relations professionnelles en entreprise

ENQUÊTE RÉPONSE

Plus de neuf établissements sur dix d'au moins 20 salariés déclarent avoir procédé à une réduction du temps de travail (RTT) entre 1996 et 2003.

Ceux qui l'ont fait en 1999 ou avant se différencient beaucoup des autres en matière de relations professionnelles. Plus nombreux parmi les grandes entreprises, ils étaient les mieux dotés en délégués syndicaux et en institutions représentatives du personnel et ils le sont restés. Les entreprises ayant réduit la durée du travail tardivement ou ne l'ayant pas réduite, majoritairement de petite taille, en étaient le plus dépourvues.

La RTT a révélé d'abord ces différences dans le degré d'institutionnalisation des relations professionnelles. Celles-ci semblent en effet avoir influencé la décision d'entrer précocement ou pas dans le dispositif. Dans un contexte d'institutionnalisation croissante des relations professionnelles en entreprise, la RTT a, par ailleurs, favorisé leur développement. En particulier, la présence d'institutions représentatives du personnel s'est renforcée de façon importante dans les établissements passés tardivement à 35 heures.

En 2004, 17 % des établissements ayant procédé à une RTT en avaient modifié les modalités initiales. Comme pour la mise en oeuvre initiale de la RTT, le degré de formalisation des relations professionnelles de l'entreprise a joué de manière importante dans ce processus qui a consisté surtout à revoir l'aménagement du temps de travail.

### Les « pionniers » : des entreprises de grande taille

En 2004, plus de neuf établissements sur dix employant au moins 20 salariés avaient mis en place un processus de RTT entre 1996 et 2003 (encadré 1).

Ceux qui ont réduit la durée du travail en 1999 ou avant sont ou appartiennent à des entreprises (1) de plus grande taille que les autres : six sur dix font partie d'entreprises d'au moins 100 salariés, contre moins d'une sur deux en moyenne (tableau 1).

(1) - Pour étudier le processus de RTT, la taille de l'entreprise est plus pertinente que celle de l'établissement. Dans les entreprises multi-établissements, les négociations sur la RTT se sont en effet le plus souvent déroulées au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Par ailleurs, c'est la taille de l'entreprise qui déterminait la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale : le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour celles de 20 ou moins.

Parmi ces grandes entreprises, ce sont celles de taille intermédiaire, de 100 à 999 salariés, qui ont appliqué la RTT le plus rapidement, en 1998 ou avant. La RTT y a le plus souvent été négociée au niveau de l'établissement alors que, pour les plus grandes, la négociation réalisée au niveau du siège a mis plus de temps à aboutir [3].

À l'inverse, les établissements passés à 35 heures en 2002 et après, comme ceux qui n'y sont pas passés, sont ou appartiennent à des entreprises beaucoup plus petites : 58 % des entreprises passées à 35 heures en 2002 et après ont moins de 50 salariés, 65 % de celles qui n'y sont pas passées.

Ces résultats ressortent des déclarations des représentants de la direction interrogés à l'occasion des enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprises appelées aussi enquêtes RÉPONSE (encadré 2). L'enquête de 2004-2005 fournit, pour la troisième fois, une photographie de la situation sociale des entreprises en France. Comme elle a eu lieu juste après la période pendant laquelle s'est effectuée la RTT, elle permet de porter un regard rétrospectif sur cette période et d'évaluer son impact sur les relations professionnelles.

Trois fois sur quatre, un accord négocié a été signé pour mettre en place la RTT, davantage encore parmi les « pionniers » passés en 1999 ou avant. À partir de 2000, la décision unilatérale de l'employeur est devenue de plus en plus fréquente. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, elle est souvent liée à l'application d'un accord de branche étendu après une consultation des salariés. Un tiers des RTT passées par accord ont abouti à la suite d'une négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. Cette procédure qui avait pour but de remédier à l'absence de représentation syndicale dans les petites entreprises a été particulièrement utilisée en 1999 et 2000 [1, 2].

Source :  
enquête REPONSE  
2004-2005 (volet  
représentant de la  
direction), Dares.

Tableau 1  
La RTT selon l'année de mise en oeuvre

	Ensemble	Année de la RTT*						Pas de RTT
		1998 et avant	1999	2000	2001	2002 et après	année inconnue	
Établissements en %	100	6	19	29	15	15	7	9
<b>Taille de l'entreprise (en 2004)</b>								
de 20 à 49 salariés	38	25	20	34	42	58	24	65
de 50 à 99 salariés	15	14	17	14	16	16	12	13
de 100 à 999 salariés	25	36	32	29	25	15	24	11
1 000 salariés et plus	22	25	31	23	17	11	40	11
<b>Secteur d'activité (en 2004)</b>								
Industrie	25	40	24	29	24	21	10	24
Construction	9	5	6	7	9	10	7	21
Tertiaire	66	55	70	64	67	69	83	55
<b>Cadre de la RTT*</b>								
Accord	72	82	79	72	69	63	65	
dont :								
négocié par un salarié mandaté	31	27	36	35	33	28	8	
décision unilatérale après consultation des salariés	19	12	18	19	19	26	13	
décision unilatérale sans consultation des salariés	8	3	2	8	10	10	9	

\* L'année et le cadre de la RTT sont déclarés par le représentant de la direction de l'entreprise en 2004. Pour certains établissements, l'année de RTT n'est pas connue par le répondant (colonne « année inconnue »). Par ailleurs, même lorsque l'année est connue, le cadre de la RTT ne l'est pas toujours, la somme en colonne ne fait donc pas 100 %.

Lecture : 6 % des établissements ont réduit la durée du travail en 1998 ou avant, parmi eux 25 % ont en 2004 de 20 à 49 salariés et 82 % ont réduit la durée du travail par accord, dont 27 % suite à une négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés.

Encadré 1

### L'ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION RELATIVE À LA DURÉE DE TRAVAIL ENTRE 1996 ET 2004

**La loi du 11 juin 1996, dite loi Robien**, proposait des allègements de cotisations sociales patronales proportionnels au salaire, accordés pour une période de sept ans, en vue d'inciter les entreprises à mettre en place par négociation une réduction du temps de travail. Ce dispositif comprenait deux volets, offensif et défensif. Dans le volet offensif l'entreprise bénéficiait des allègements si elle s'engageait à réduire son temps de travail d'au moins 10 % et à accroître son effectif dans les mêmes proportions. Le volet défensif concernait les entreprises qui projetaient des licenciements économiques et s'engageaient à maintenir l'emploi par le biais d'une réduction du temps de travail d'au moins 10 %.

**La loi du 13 juin 1998, dite loi « Aubry 1 »**, a fixé la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. Elle instituait un système d'aide aux entreprises qui procédaient à une réduction collective du temps de travail avant le passage à la durée légale à 35 heures. Pour bénéficier de cette aide qui se substituait à la ristourne de cotisations sociales sur les bas salaires dite, « Juppé », un accord entre les partenaires sociaux devait être conclu au niveau de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche.

L'entreprise devait s'engager à augmenter ses effectifs de 6 % pour une réduction du temps de travail de 10 % ou à éviter dans les mêmes proportions des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.

**La loi du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry 2 »**, a confirmé l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures annuelles pour les entreprises de plus de 20 salariés dès 2000. Le dispositif incitatif est alors remplacé par une aide pérenne dégressive se substituant à la ristourne « Juppé », maintenue toutefois pour les entreprises ne réduisant pas leur durée du travail. Cette aide n'imposait plus le respect d'un volume minimal d'emplois créés ou préservés mais seulement l'indication de l'effet emploi de la RTT. Son bénéfice pérenne était subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou à l'application directe (pour les entreprises de moins de 50 salariés) d'un accord de branche ainsi qu'au respect de garanties mensuelles de rémunération pour les salariés payés au SMIC.

**La loi du 17 janvier 2003, dite loi « Fillon »**, fait passer le contingent d'heures supplémentaires de 130 à 180 heures, les branches ayant la capacité de négocier un contingent supérieur. Dans le même temps, le coût des heures supplémentaires est réduit. Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, des dispositions transitoires prévues par la loi « Aubry 2 » jusqu'en 2003, sont prorogées jusqu'en 2005 : imputation sur le contingent annuel qu'à partir de la 37<sup>ème</sup> heure et taux de majoration de 10 % au lieu de 25 %. Ces mesures seront ensuite prolongées jusqu'en 2008. Pour les autres entreprises le taux de majoration peut être négocié entre 10 et 25 % par un accord de branche. Par défaut, une majoration légale de 25 % s'applique. Un décret du 9 décembre 2004 a porté le contingent réglementaire d'heures supplémentaires à 220 heures par an.

La loi a également modifié la logique même des dispositifs d'allègement des cotisations sociales employeurs introduits par les lois « Aubry ». Ils sont désormais déconnectés de la durée du travail et ont été unifiés en 2005. Il s'agit, à la fois de limiter l'impact de la convergence vers le haut des garanties mensuelles de rémunération et du Smic horaire sur le coût du travail et, par ailleurs, d'octroyer les mêmes aides, basées sur le salaire horaire, aux entreprises, qu'elles soient passées à 35 heures ou non.

Seuls 9% des établissements d'au moins 20 salariés disent ne pas avoir adapté leur durée du travail à la nouvelle norme. Un cinquième d'entre eux appartient au secteur de la construction. Interrogés sur les raisons de la non application de la RTT, les plus nombreux indiquent qu'ils ne pouvaient pas le faire pour des raisons organisationnelles ou économiques. D'autres déclarent l'avoir fait partiellement en abaissant la durée du travail à un niveau intermédiaire entre 36 et 39 heures. D'autres enfin se disent non concernés parce qu'ils appartiennent à un secteur où s'appliquait en 2004 une durée du travail supérieure mais considérée comme équivalente à la durée légale de 35 heures. C'est notamment le cas dans les transports, les hôtels-café-restaurants et le commerce de détail.

### La RTT est révélatrice de l'institutionnalisation des relations professionnelles en entreprise

Les établissements ayant mis en oeuvre la RTT en 1998 ou avant se singularisaient, avant même l'abaissement de la durée légale du travail, par une présence d'un délégué syndical et d'une instance représentative élue très supérieure à la moyenne. Pour ceux qui y ont procédé juste avant l'année 2000 (date d'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures), le niveau de représentation du personnel était moindre.

Il était encore beaucoup plus faible, surtout en matière de présence syndicale, dans les établissements ayant effectué une RTT tardivement. Ces établissements avaient un profil très proche de ceux qui n'avaient pas mis en place la RTT.

Le degré d'institutionnalisation des relations professionnelles a donc été révélé à l'occasion de la RTT. C'est ce qui ressort de l'étude des établissements interrogés lors des deux dernières éditions de l'enquête Réponse, c'est-à-dire au début du proces-

Encadré 2

#### L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPONSE) : une photographie de la situation sociale des entreprises

L'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements, entre les directions, les institutions représentatives du personnel et les salariés. Le questionnaire porte sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social. L'enquête a été réalisée de janvier à juin 2005.

##### Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs

L'objet de l'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés ont été enquêtés au sein des mêmes établissements.

*In fine*, les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés : les représentants de la direction interrogés correspondent au représentant chargé des relations sociales dans les 125 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ; les représentants du personnel au représentant de l'organisation ou la liste majoritaire dans les 98 050 établissements qui disposent, parmi eux, d'une instance de représentation du personnel ; les salariés aux 8 340 000 salariés qui sont depuis plus de 15 mois dans ces établissements.

##### Un suivi au cours du temps

Deux enquêtes précédentes avaient été réalisées en 1992-1993 et en 1998-1999. Les résultats de 2005 peuvent être comparés à ceux des éditions précédentes. Ces comparaisons sont effectuées sur l'ensemble du champ pour l'enquête de 1998-1999. Elles sont limitées au champ des établissements de 50 salariés ou plus pour l'enquête de 1992-1993.

Sur certaines questions, l'analyse a été précisée en étudiant l'évolution au sein des établissements, ce que permet l'existence d'un panel composé de 962 établissements enquêtés à la fois en 1998-1999 et en 2004-2005.

Encadré 3

#### LES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS LORS DES DEUX DERNIÈRES ÉDITIONS DE L'ENQUÊTE REPONSE (1998-1999 et 2004-2005)

Parmi les 2 930 représentants des directions d'établissements interrogés en 2004, 962 l'avaient déjà été en 1998.

Ils appartiennent un peu plus que les établissements nouvellement interrogés à des entreprises multi-établissements (53 % contre 50 %) et sont en moyenne plus grands : 47 % d'entre eux emploient au moins 50 salariés, contre 32 % des autres.

Ces établissements sont passés à 35 heures légèrement plus souvent que les autres (91 % contre 89 %) et ont surtout plus fréquemment anticipé l'échéance de l'année 2000 pour le faire (32 % contre 25 %). Ils sont plus nombreux à avoir mis en oeuvre la RTT après conclusion d'un accord (77 % contre 69 %) et moins par décision unilatérale de la direction sans négociation ni discussion avec les salariés ou leurs représentants (4 % contre 9 %).

sus de RTT en 1998-1999 et juste après son achèvement en 2004-2005 (encadré 3).

#### Au-delà de la taille de l'entreprise, les relations professionnelles semblent avoir aussi joué sur la date de mise en oeuvre de la RTT

L'état initial des relations professionnelles a aussi influencé l'entrée précoce ou pas dans le processus de RTT, si on neutralise l'effet de la taille de l'entreprise et d'autres facteurs : secteur d'activité, structure du capital, situation économique et méthodes d'organisation du travail (tableau 2). Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », la mise en oeuvre d'une RTT en 1998 ou avant semble avoir été facilitée

par la présence de délégués syndicaux, affiliés notamment à la CFDT ou à la CGT, et par une opinion très favorable des directions d'établissement quant à l'action des syndicats. Par ailleurs, quand l'activité économique de l'établissement était décroissante entre 1996 et 1998, cela a favorisé la mise en oeuvre rapide de la RTT. Cela témoigne de l'effet incitatif du dispositif d'aide de type défensif prévu par les lois « Robien » puis « Aubry I ». Ces lois offraient en effet la possibilité de bénéficier d'aides lorsque l'accord prévoyait de sauvegarder des emplois pour les entreprises en difficulté (encadré 1).

Les grandes entreprises d'au moins 1 000 salariés ont davan-

tage appliqué la nouvelle durée légale en 1999, plutôt qu'en 2002 ou après. Les réorganisations du travail qui accompagnaient nécessairement la RTT y étaient sans doute plus faciles à réaliser que dans les petites entreprises, qui ont eu davantage tendance à attendre les consignes de la branche ou à ne rien faire. L'affiliation des syndicats présents semble avoir joué également : la présence de la CFDT a favorisé en effet la mise en place de la RTT en 1999. En revanche, des difficultés à prévoir l'activité d'une année sur l'autre et un passé récent de forte conflictualité se sont accompagnés de passages plus tardifs à la RTT.

Les mises en application à partir de 2002 sont, au contraire, le fait d'établissements plus petits et n'ayant pas d'institution de représentation du personnel élue.

Enfin, les établissements de caractère familial ont montré une forte réticence à s'engager dans le processus de RTT. En effet, « toutes choses égales par ailleurs », lorsque la direction détient plus de 5 % du capital et lorsque l'établissement n'est pas coté en bourse, ils sont plus nombreux à ne pas avoir appliqué la RTT en 2004. Interrogés sur leurs réticences, ces employeurs invoquent fréquemment la volonté de rester « maîtres chez eux » [4].

### La RTT a aussi favorisé le développement des relations professionnelles dans les établissements

Entre 1998 et 2004, dans les établissements interrogés aux deux dates, les délégués syndicaux et les institutions élues renforcent leur présence, la discussion et les négociations s'intensifient (tableau 3). Dans ces établissements, le développement de la négociation et l'augmentation du nombre de conflits sont allés de pair.

Les établissements ayant appliqué la RTT en 2000 et après,

Tableau 2  
Effets des relations professionnelles et du contexte économique sur l'année de mise en oeuvre de la RTT\*

	En 1998 ou avant	En 1999	En 2002 ou après	Pas de RTT
<b>Caractéristiques des relations professionnelles**</b>				
La CFDT est le seul syndicat présent . . . . .	+	++	ns	ns
La CGT est le seul syndicat présent . . . . .	ns	ns	ns	ns
La CFDT et la CGT sont présentes ensemble . . . . .	+	ns	ns	ns
FO est le seul syndicat présent . . . . .	ns	ns	ns	ns
Autres syndicats présents . . . . .	ns	ns	ns	ns
<i>Pas de présence syndicale . . . . .</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Présence d'au moins un représentant du personnel élu . . . . .	ns	ns	- -	ns
La direction pense que les syndicats jouent un rôle irremplaçable . . . . .	++	ns	ns	ns
Un conflit au cours des trois dernières années*** . . . . .	ns	ns	- -	ns
Au moins deux conflits au cours des trois dernières années	ns	- -	ns	ns
<i>Pas de conflit au cours des trois dernières années . . . . .</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
<b>Autres caractéristiques**</b>				
<i>L'entreprise a 49 salariés ou moins . . . . .</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
L'entreprise a entre 50 et 99 salariés . . . . .	ns	ns	ns	ns
L'entreprise a entre 1 000 et 999 salariés . . . . .	ns	++	ns	ns
L'entreprise a 1 000 salariés ou plus . . . . .	ns	++	- -	ns
Industrie agroalimentaire . . . . .	++	ns	ns	ns
Industrie des biens de consommation . . . . .	++	ns	-	ns
Industrie de l'automobile et des biens d'équipements . . . . .	ns	+	ns	ns
<i>Industrie de l'énergie et des biens intermédiaires . . . . .</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Construction . . . . .	ns	ns	ns	ns
Commerce . . . . .	ns	++	ns	ns
Transports . . . . .	ns	ns	ns	ns
Activités financières et immobilières . . . . .	ns	++	-	-
Services aux entreprises . . . . .	ns	++	ns	ns
Services aux particuliers . . . . .	ns	ns	ns	ns
<i>Éducation, santé et action sociale . . . . .</i>	<i>ns</i>	<i>++</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Activité croissante au cours des trois dernières années***	ns	ns	ns	ns
Activité stable au cours des trois dernières années . . . . .	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
Activité décroissante au cours des trois dernières années . . . . .	++	ns	ns	-
La prévision de l'activité d'une année sur l'autre est très difficile . . . . .	-	- -	ns	ns
La prévision de l'activité d'une année sur l'autre est difficile . . . . .	ns	- -	ns	ns
<i>La prévision de l'activité d'une année sur l'autre est facile . . . . .</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>	<i>réf.</i>
L'établissement appartient à un groupe . . . . .	+	ns	ns	-
Cotation en bourse . . . . .	ns	- -	ns	- -
La direction détient plus de 5 % de capital personnel . . . . .	ns	ns	ns	++

Source :  
panel d'établissements interrogés lors des enquêtes Réponse 1998-1999 et 2004-2005 (volet représentant de la direction), Dares.

\* L'analyse des effets est effectuée au moyen de modèles Logit dichotomiques (encadré 4). Les signes + et - indiquent respectivement un effet positif et négatif sur la probabilité de mettre en oeuvre la RTT une année donnée ou de ne pas le faire. Les signes doubles (++, --) indiquent les effets les plus marqués. « ns » signifie que l'effet est non significatif. La modalité de référence est indiquée par « réf. »

\*\* L'appartenance à une fédération patronale et la participation à des instances paritaires extérieures ne jouent pas. De même, l'étendue du marché de l'établissement (local, national ou international) et le recours à des méthodes d'organisation du type norme Iso, juste à temps, etc. n'ont pas un effet significatif.

\*\*\* 1996, 1997 et 1998.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés.

particulièrement ceux de la dernière vague en 2002, ont le plus gagné en couverture syndicale, sans pour autant atteindre le niveau des « pionniers ». L'incitation au mandatement dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, inscrite dans les lois de RTT, a joué en partie dans ce développement. 30 % des établissements interrogés en 1998 et 2004, ayant mis en oeuvre une RTT avec accord ou consultation de salariés, déclarent qu'elle a été effectuée avec un salarié mandaté. Dans un peu plus d'un cas sur dix, ce mandatement a donné lieu à la création d'un syndicat. Les établissements ayant réduit la durée du travail tardivement ont progressé également le plus en termes de couverture par une instance représentative élue.

Enfin, ceux qui n'ont pas procédé à une RTT ont le moins gagné en couverture syndicale.

Dans les établissements ayant mis en oeuvre la RTT en dernier, en 2002 et très marginalement les deux années suivantes, les négociations ont été intenses : sans surprise sur le thème du temps de travail, mais aussi sur ceux de l'emploi et des conditions de travail, soit que ces thèmes relevaient de la négociation globale sur la réduction du temps de travail, soit que cette négociation ait fait « tâche d'huile » dans les autres domaines.

La RTT semble avoir eu une influence encore plus nette sur la négociation dans les établissements qui l'ont appliquée en 2000 ou 2001. Dans ces établissements, l'activité de négocia-

tion a en effet très nettement augmenté entre 2002 et 2004, alors que le processus de RTT était achevé. C'est principalement sur les thèmes de l'emploi et des conditions de travail que cette activité s'est accrue.

La conflictualité est en hausse conséquente dans les établissements interrogés aux deux dates : alors qu'en 1998, 20 % des directions d'établissement déclaraient avoir connu au moins une forme de conflit au cours des trois dernières années, elles sont 34 % six ans plus tard. Les formes de conflits collectifs déclarées les moins « visibles » (pétitions, débrayages, grèves de moins de deux jours) restent les plus répandues.

Parmi les thèmes de conflit qui se sont développés entre 1998 et 2004, c'est celui des salaires qui a crû le plus. Il s'est amplifié surtout dans les établissements ayant effectué une RTT précoce en 1998 ou avant et 1999, et est lié à la gestion des sorties de périodes de gel ou de modération salariale qui figuraient dans nombre d'accords de RTT. Le mauvais climat social régnant

dans l'établissement et le temps de travail sont des thèmes de conflit en augmentation dans les établissements ayant procédé à une RTT tardive et dans ceux qui ne l'ont pas effectuée. Dans les premiers, ces motifs de conflit ont accompagné l'intensification des négociations liées à ce processus et les tensions qu'elles ont probablement engendrées. Dans les seconds, ils traduisent les retombées de l'échec éventuel du processus ou de son absence. C'est d'ailleurs dans ces derniers établissements que les refus d'effectuer des heures supplémentaires se développent le plus : 4 % des établissements en avaient déclaré en 1998, ils sont 17 % six ans plus tard.

### Les modalités initiales de la RTT modifiées dans un établissement sur six

Parmi les établissements ayant procédé à une RTT, 17 % ont déclaré en 2004 en avoir modifié les modalités initiales, dont sept sur dix dans le cadre d'un accord d'établissement ou d'entreprise. Trois fois sur dix, la RTT a été modifiée à la suite d'une rupture unilatérale par la direction de l'établissement. Cela concerne

donc 5 % des établissements ayant procédé à une RTT.

Le mode de révision est souvent le même que le mode de passage aux 35 heures : rupture unilatérale par la direction après des modalités de RTT imposées par elle, renégociation après une RTT négociée. Il n'y a pratiquement jamais de rupture unilatérale lorsque la RTT avait été négociée et appliquée à la suite d'un accord.

Plus la RTT est ancienne, plus la proportion d'établissements en ayant revu les modalités est élevée : 30 % de ceux l'ayant mise en oeuvre en 1998 ou avant, 23 % de ceux passés à 35 heures en 1999 et 15 % de ceux ayant réduit la durée du travail ultérieurement. Les accords d'entreprise ont en effet souvent une durée déterminée, ce qui oblige les différents acteurs à renégocier à l'échéance de l'accord : pour les établissements ayant réduit la durée du travail dans le cadre de la loi « Robien » ou de la première loi « Aubry », des aides incitatives avaient été octroyées pour respectivement sept et cinq années, qui arri-

Tableau 3  
Indicateurs de relations professionnelles selon l'année de RTT  
Évolution entre 1998 et 2004

	1998 et avant		1999		2000		2001		2002 et après		Pas de RTT		Ensemble	
	Situation 1998	Situation 2004	Situation 1998	Situation 2004	Situation 1998	Situation 2004	Situation 1998	Situation 2004	Situation 1998	Situation 2004	Situation 1998	Situation 2004	Situation 1998	Situation 2004
Présence d'un délégué syndical dans l'établissement . . . . .	53	73	40	53	30	45	38	51	26	46	27	35	35	49
Au moins une instance représentative élue . . . . .	93	90	82	84	80	85	84	86	65	79	69	73	80	84
Au moins deux thèmes de discussion ou de négociation (autres que les salaires, au cours des trois dernières années)	66	86	77	87	64	89	63	84	45	87	66	70	65	86
<b>Thèmes de discussion ou de négociation</b>														
Discussion ou négociation sur le temps de travail . . . . .	71	71	56	51	46	52	46	54	36	81	50	66	49	58
Discussion ou négociation sur l'emploi . . . . .	44	38	34	51	33	48	31	47	12	46	31	35	31	45
Discussion ou négociation sur les conditions de travail . . . . .	47	62	54	69	46	69	50	65	27	63	45	65	46	67
Au moins une forme de conflit (grève, pétition, . . .) . . . . . (au cours des trois dernières années)	23	56	17	34	23	35	22	30	14	36	11	33	20	34
<b>Thèmes de conflits</b> . . . . .														
Conflits sur les salaires . . . . .	27	49	41	66	40	58	36	51	42	52	42	54	41	57
Conflits sur le temps de travail . . . . .	37	30	23	23	25	26	13	6	27	38	4	48	24	27
Conflits sur l'emploi et les licenciements . . . . .	17	10	21	26	33	25	27	21	18	10	17	14	27	21
Conflits sur les conditions de travail . . . . .	11	7	28	9	12	16	24	17	35	32	10	6	22	14
Conflits sur le climat des relations de travail . . . . .	28	30	12	15	13	18	11	11	23	36	13	27	15	20

Lecture : entre 1996 et 1998, parmi les établissements ayant procédé à une RTT en 2000, 64 % des unités avaient connu au moins deux thèmes de discussion ou de négociation 33 % des établissements avaient négocié sur le thème de l'emploi et éventuellement sur d'autres thèmes. Entre 1996 et 1998, parmi les établissements ayant procédé à une RTT en 2001, 22 % ont connu au moins une forme de conflit. Parmi ces établissements 46 % ont connu des conflits liés au temps de travail et éventuellement à d'autres thèmes.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés.

Source : panel d'établissements interrogés lors des enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005 (volet représentant de la direction), Dares.

vaient donc à échéance à partir de 2003. Il s'agit donc davantage de renégociations programmées qui ont pu amener à revoir les modalités de RTT mais qui ne l'ont pas forcément remise en cause [5].

Par ailleurs, ce n'est pas dans les établissements dont les directions émettent les avis les plus négatifs vis-à-vis de la RTT que les révisions sont les plus fréquentes. Les directions qui ont modifié la RTT suite à une négociation sont même un peu plus nombreuses que celles n'y ayant pas retouché à penser qu'elle a eu un impact positif sur les conditions et l'organisation du travail et les salaires. Elles mentionnent, en revanche, un peu plus fréquemment une dégradation de la compétitivité, de l'emploi et des conditions de vie des salariés. Les établissements, peu nombreux, à avoir remis en cause les modalités de la RTT par décision unilatérale de la direction sans consultation de leurs salariés ont une opinion plus négative.

### La révision de la RTT est plus fréquente lorsque les relations professionnelles sont institutionnalisées

Comme pour l'entrée dans le processus, la présence d'un délégué syndical dans l'établissement s'accompagne d'une plus forte propension à revoir la RTT. Lorsqu'elle s'est mise en place à travers le mandatement et a abouti à une création syndicale, elle est également plus fréquemment revue. Sa révision est aussi plus fréquente lorsque la direction de l'établissement adhère à une fédération patronale et participe à des instances paritaires extérieures. Enfin, renégocier la RTT va de pair avec la tenue de négociations sur d'autres thèmes et s'accompagne plus souvent de conflits collectifs. Ce constat est établi lorsqu'on neutralise comme

(2) - Seuls ces établissements ont été interrogés sur les thèmes de renégociation.

Tableau 4  
Effets des relations professionnelles et du contexte économique sur la révision de la RTT\*

	L'établissement a révisé les modalités initiales de la RTT
<b>Caractéristiques des relations professionnelles**</b>	
Présence d'un délégué syndical . . . . .	++
Affiliation à une fédération patronale . . . . .	+
Participation à au moins deux instances paritaires extérieures . . .	+
Mandatement ayant donné lieu à la création d'un syndicat . . . . .	+
Mandatement n'ayant pas donné lieu à la création d'un syndicat . .	ns
<i>Pas de mandatement</i> . . . . .	<i>réf.</i>
Nombreux thèmes de négociation et de discussion au cours des trois dernières années . . . . .	
Nombreux conflits au cours des trois dernières années . . . . .	++
Négociation salariale en 2004 . . . . .	+
<b>Caractéristiques du contexte économique**</b>	
Activité fortement croissante au cours des trois dernières années .	ns
Activité croissante au cours des trois dernières années . . . . .	--
<i>Activité stable au cours des trois dernières années</i> . . . . .	<i>réf.</i>
Activité décroissante au cours des trois dernières années . . . . .	--
Changement de direction au cours des trois dernières années*** . .	
Existence en 2004 de groupes qualité, réunions régulières, groupes d'expression directe . . . . .	++
L'établissement a recours à de la sous-traitance . . . . .	+

Source :  
enquêtes Réponse  
2004-2005  
(volet représentant  
de la direction),  
Dares.

\* Les effets sont analysés au moyen d'un modèle Logit dichotomique (encadré 4). Les signes + et - indiquent respectivement un effet positif et négatif sur la révision de la RTT. Les signes doubles (++, --) indiquent les effets les plus marqués. « ns » signifie que l'effet est non significatif. La modalité de référence est indiquée par « réf. ».

\*\* Seules les variables dont l'effet est significatif sont présentées dans le tableau. La taille, le secteur d'activité de l'entreprise et l'année de réduction du temps de travail n'ont pas d'effet significatif, toutes choses égales par ailleurs. L'existence d'une institution représentative élue, le taux de syndicalisation des salariés dans l'établissement, le taux de participation aux dernières élections professionnelles et l'opinion de la direction quant au rôle des syndicats n'ont également pas d'effet significatif. Il en est de même pour les changements de type technologique et organisationnel, pour les déménagements ou le lancement d'un nouveau produit. Les caractéristiques de structure du capital (cotation en bourse, part du capital détenu par la direction) et le recours à des méthodes d'organisation du type norme Iso, juste à temps, etc. ne jouent pas non plus. Enfin, une opinion négative de la direction de l'établissement sur l'impact de la RTT quant aux conditions de travail, l'emploi, les salaires, n'a pas d'influence.

\*\*\* 2002, 2003 et 2004.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés ayant procédé à une RTT.

#### Encadré 4

### RÉTROSPECTIVEMENT, L'ÉTAT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN 1998 PERMETTAIT-IL DE PRÉDIRE LA VITESSE DE MISE EN APPLICATION DE LA RTT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS 20 SALARIÉS ?

Pour isoler l'effet des caractéristiques des relations professionnelles sur la décision de mettre en oeuvre la RTT précocement, de retarder cette décision ou de ne pas réduire la durée du travail, on utilise des modèles de type Logit dichotomique. Les résultats obtenus sont donc « toutes choses égales par ailleurs ». Les relations professionnelles sont caractérisées par la présence de syndicats selon leur affiliation et de représentants du personnel élus, l'opinion de la direction quant au rôle des syndicats, l'appartenance à une fédération patronale, la participation à des instances paritaires extérieures et le degré de conflictualité récente dans l'établissement. Les variables dites de « contrôle » sont la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, l'évolution de l'activité de l'entreprise, sa prévisibilité, l'appartenance à un groupe, la cotation en bourse, la part du capital personnel, l'étendue du marché de l'établissement (local, national, international) et le recours à des méthodes d'organisation du type Iso, juste à temps, etc.

Ces modèles ont été appliqués aux établissements présents à la fois dans l'enquête Réponse de 1998-1999 et celle de 2004-2005 (encadré 3). Ainsi, on a mesuré le rôle des variables caractérisant les relations professionnelles dans la décision de mettre en oeuvre la RTT en 1998 ou avant plutôt qu'une autre année ou de ne pas le faire, en neutralisant l'impact de variables décrivant le contexte économique de l'établissement. Le même modèle a été appliqué à la décision d'appliquer la RTT en 1999 plutôt que toute autre situation, à celle de le faire en 2002 ou après et à celle de ne pas l'appliquer du tout. Ces quatre modèles permettent de mettre en exergue les caractéristiques initiales, mesurées dans l'enquête de 1998-1999, les plus déterminantes de la mise en oeuvre de la RTT une année donnée.

Un modèle de type Logit dichotomique a également été appliqué à la révision des modalités de la RTT. Ce dernier modèle a été appliqué à l'ensemble des établissements interrogés en 2004.

précédemment l'effet des autres caractéristiques de l'établissement (économiques, organisationnelles, etc.) et celui de l'année de mise en oeuvre de la RTT (tableau 4).

La révision de la RTT a été plus fréquente lorsque l'activité économique a été stable au cours des trois dernières années et lorsqu'il existe de nombreux groupes de qualité, des réunions régulières et des groupes d'expression directe. En revanche, les établissements qui ont

changé de direction ont moins souvent revu les modalités de leur RTT.

Pour 40 % des établissements appartenant à des entreprises multi-établissements ayant renégocié, la discussion a porté sur l'aménagement du temps de travail (2). Elle a également traité de la modulation et des jours de RTT, respectivement dans 14 % et 16 % des cas.

Enfin, elle a abouti à réduire le temps de travail à 35 heures après une réduction partielle dans 15 % des cas. La direction n'indique jamais explicitement l'augmentation de la durée du travail comme thème de renégociation, mais la modification du nombre de jours de RTT a vraisemblablement augmenté la durée du travail dans un certain nombre d'établissements.

---

*Valérie Ulrich, Serge Zilberman (Dares).*

---

### Pour en savoir plus

[1] Bloch-London C., Pham T.-H., Zilberman S. (2002), « La mise en oeuvre des 35 heures », Données sociales, Insee.

[2] Askénazy P., Bloch-London C., Roger M. (2004), « La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations », Économie et Statistique, n°376-377.

[3] Aucouturier A.-L., Coutrot T. (2000), « Prophètes en leur pays, les pionniers des 35 heures et les autres », Travail et Emploi, n°82.

[4] Jorand Y., Tonneau D. (2004), « Les réticences aux 35 heures : ce qu'en disent des entreprises de plus de 20 salariés », *Premières Synthèses*, Dares, n°39.1.

[5] Pépin M., Doerflinger B., Jorand Y., Nicolas P., Tonneau D. (2006), « Renégocier la RTT : les enseignements de seize démarches d'entreprise », Documents d'études de la Dares, n°111.