

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

FACE AU DISCOURS IDÉOLOGIQUE : DES FAITS !

Au travers de la retranscription législative de la « position commune » adoptée par la CFDT et la CGT concernant la représentativité syndicale, le gouvernement veut vider la loi sur les 35 heures. Les 35 heures ne seraient plus que la base légale horaire (mais pour combien de temps ?) à partir de laquelle seraient payées les heures supplémentaires. Pour tout le reste, un accord dérogatoire, et pas forcément majoritaire, pourrait instituer des horaires au forfait pour tous, des contingents d'heures supplémentaires différents de la loi et des accords de branche, voire l'introduction du gré à gré pour l'horaire de travail de chaque salarié.

Pour justifier cette politique, par ailleurs en contradiction formelle avec la loi et même les déclarations des pouvoirs publics sur le nécessaire dialogue social, ceux qui nous gouvernent mettent en avant une série d'affirmations aussi contraires à la réalité les unes que les autres.

❖ **« Les 35 h ont été imposées par le gouvernement Jospin, sans négociation »**

FAUX !

- 1996 : La réduction du temps de travail est initiée par un ministre de droite, de Robien, qui prévoyait des négociations
- Entre 1998 et 2000, les lois Aubry 1 et 2 ont également inscrit l'obligation de la négociation entre les partenaires et conditionnaient les aides de l'Etat à la signature d'un accord. En Ile-de-France, plus de 10 000 accords ont été signés. La CFDT en a signé près d'un sur deux.

Fait nouveau : des salariés, sans responsabilité syndicale, ont fait le choix de s'impliquer dans ces négociations en tant que « mandatés » et ont signés près de 30% des accords.

Parmi ces mandatés, un nombre important de femmes.

Au total, dès la fin 2000, plus de 53% des salariés des entreprises de toutes tailles étaient couverts par un accord de réduction, soit 65% pour les salariés des entreprises de plus de 20 salariés.

Les 35 heures sont donc le résultat d'un long processus de négociation et la loi n'a fait, au final une fois les délais passés, que les imposer aux employeurs récalcitrants tout en leur donnant de multiples possibilités d'application.

❖ **« Les 35 heures ont été imposées de manière uniforme et rigide » FAUX !**

Les accords (et la loi) intègrent plusieurs possibilités de réduction et d'aménagement des horaires, en fonction des besoins des entreprises et des souhaits des salariés.

En Ile-de-France, compte tenu du temps de transport et des modes de vie, c'est l'« ajout de jours de repos supplémentaires » qui a été plébiscité (dans plus de 55% des accords). L'annualisation a également été largement utilisée (plus de 40% des accords) pour faire face aux variations de la production sur l'ensemble de l'année.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

FACE AU DISCOURS IDÉOLOGIQUE : DES FAITS !

« Les 35 heures n'ont pas créé d'emplois » **FAUX !**

La condition nécessaire pour obtenir des aides gouvernementales était la création ou la sauvegarde d'emplois. Selon le Ministère du travail lui-même, 300 000 à 400 000 emplois ont été créés ou sauvegardés en France. Dans 9 accords sur 10, il s'agissait de création d'emplois (et 1 sur 10 de sauvegarde).

La conjoncture économique ne peut à elle seule expliquer ces créations, les statisticiens du Ministère du travail ont consciencieusement comparé des entreprises entre elles, qui avec un accord RTT, qui sans accord RTT, pour aboutir à la conclusion que la RTT avait bien permis de créer et sauver des emplois !

En Ile-de-France, ce sont 60 000 à 70 000 qui ont été créés ou sauvegardés.

« Le carcan des 35 heures a pénalisé le développement économique des entreprises » **FAUX !**

Adaptation du temps de travail aux contraintes de production, heures supplémentaires et aides publiques pour amortir l'impact de la RTT : tout était prévu dans la loi !

L'annualisation du temps de travail a permis d'adapter les horaires aux aléas de la production.

Le niveau légal de 35 heures n'interdisait pas les **heures supplémentaires**, et des contingents étaient même prévus par la loi. Ils n'ont d'ailleurs pas été utilisés par les employeurs car la situation économique n'était pas favorable.

Des aides financières par poste créé ou sauvegardé ont été apportées aux entreprises. De même, la mise en place transitoire de plusieurs SMIC, pour éviter d'augmenter trop brutalement le taux de salaire horaire, ont également été là pour amortir l'impact de la réduction sur les coûts du travail.

« Les 35 heures ont empêché la progression du pouvoir d'achat » **FAUX !**

Le gel des salaires lié aux 35 heures a été extrêmement minoritaire et limité dans le temps (2 à 3 ans) : en Ile-de-France, sur un échantillon de 4 700 accords étudiés par la CFDT, 91,32% des accords ne prévoyaient aucun gel, 5,16% en prévoyaient et 3,52% prévoyaient une baisse des salaires. Ce résultat est comparable à celui du niveau national.

« Même les salariés ne veulent plus des 35 heures » **FAUX !**

79% des salariés du privé et du public (Les Echos-LH2 Institut de l'entreprise - 30-31 mai 2008) ne sont pas prêts à monnayer la disparition de leur RTT.

Toutes les enquêtes montrent que les salariés passés aux 35 heures sont satisfaits.

La CFDT considère la RTT comme une avancée sociale majeure !

Elle est tout à fait prête à discuter, là où des problèmes se posent, souvent liés à une organisation du travail insuffisamment questionnée.

D'ailleurs dès la signature des accords, la CFDT a mis en avant la nécessité des commissions de suivi pour examiner la situation, dans chaque entreprise, et faire les ajustements nécessaires.

Toute démarche non idéologique sur cette question présuppose de faire un véritable état des lieux, de ce qui marche, de ce qui ne marche pas, de ce qui doit être modifié. Cette démarche ne peut se faire que par le dialogue social !