

LA RTT

Bilan

Plus de 4 millions de salariés sont exclus des 35 heures !

La loi Fillon du 17/01/03 relative au temps de travail et les décrets fixant le contingent d'heures supplémentaires ont mis un frein au mouvement de RTT engagé depuis 1995. De ce fait, plus de 4 millions de salariés n'ont toujours pas accès aux 35 heures, surtout dans les PME et TPE. Cette loi donne également la possibilité d'allonger la durée du travail pour les entreprises passées à 35 heures.

Le débat actuel sur la remise en cause de la RTT amplifie notre volonté d'aboutir aux « 35h pour tous ».

→ Moyens d'action

- Pour les salariés qui ne sont pas à 35 heures, il s'agit de :
 - négocier dans toutes les branches professionnelles pour que les salaires minima progressent rapidement de 11,3% qui correspondent au coût du passage de 39 à 35 heures ;
 - vérifier et imposer que les heures au-dessus des 35 heures soient bien payées en heures supplémentaires majorées ;
 - faire découvrir aux salariés non passés à 35 heures les inégalités qu'ils subissent par rapport aux salariés à 35 heures pour susciter leurs réactions, leur proposer l'adhésion et inciter à des négociations.
- Pour les salariés passés à 35 heures, il convient de :
 - vérifier l'évolution du nombre d'heures supplémentaires et de lutter contre leur développement ;
 - veiller en cas de remise en cause des accords dans les entreprises. Des procédures existent (révision, dénonciation) et les salariés peuvent être mobilisés.

L'emploi, l'amélioration des conditions de travail et de vie restent les priorités qui doivent guider nos négociations !



www.cfdt.fr

⇒ Pour vous aider ...

Le guide du négociateur RTT et sa mise à jour

Réf. L175 – format 21 x 29.7 cm / ⇒ Prix : 11,45 € TTC
Frais d'envoi : 1€ ttc forfaitaire + 0,95 € par ex. commandé

Vous pouvez le commander auprès de :

CFDT Diffusion 4, blvd de la Villette
75955 PARIS Cedex 19 - (joindre le chèque)
Pour toute information : 01 43 03 80 22

LA RTT

Bilan

Aujourd'hui, 400 000 emplois relèvent de la RTT !

« La CFDT s'opposera à toute remise en cause des 35 heures », François Chérèque l'a martelé à chaque « provocation » du patronat ou de la majorité politique au pouvoir. Le débat politico-médiatique sur la réduction du temps de travail (RTT) et ses prétendus méfaits économiques nécessitent, dans ce contexte, un éclairage.

Nous le faisons, à travers :

- Un retour sur l'histoire,
- Un bilan « quantitatif » de la RTT,
- Un bilan « qualitatif » de la RTT,
- Les assouplissements permis par la loi Fillon du 17 janvier 2003 et leur impact
- La gamme complète des assouplissements
- Les fausses raisons d'une « nécessaire » remise en cause de la RTT
- Les 35 heures vécues par les salariés.

→ Un retour sur l'histoire

1/ L'origine récente des positions de la CFDT

• Dates clefs

- **1936** : la durée légale du temps de travail est fixée à 40 heures, mais les heures supplémentaires, en grand nombre après la guerre, empêchent sa concrétisation. Il a fallu attendre 1985 pour que le salarié soit réellement à 40 heures.
- **1982** : la durée légale du temps de travail est réduite à 39 heures. Cela n'a aucun effet sur l'emploi.

• Les décisions du congrès de Montpellier

Forte des expériences de 1936 et 1982, pour que la RTT soit effective et procure des effets positifs sur l'emploi – c'était là l'objectif recherché -, la CFDT dénombre cinq passages obligés. La RTT doit :

- prendre des formes diverses, pour tenir compte des différentes aspirations des salariés et des différentes organisations du travail dans les entreprises ;
- passer par la négociation, pour rendre possible le point précédent ;
- intégrer une obligation de créer des emplois ;
- générer une prise en charge partielle de son coût par les pouvoirs publics, de manière à remplacer progressivement les dépenses passives de l'emploi



www.cfdt.fr

(paiement de chômage) par des dépenses actives (création d'emplois par la RTT) ;

- faire l'objet d'une loi qui fixe les objectifs et les moyens pour réaliser la RTT, la négociation n'étant pas suffisamment développée dans notre pays.

2/ Les différentes étapes de la RTT à partir de 1995

- **Octobre 1995** : suite à un accord interprofessionnel, les négociations de branches débutent. Le patronat n'est pas chaud. Cela se traduit par un frémissement de négociation (25 accords de branche).
- **Juin 1996** : la loi Robien (gouvernement de droite) incitative, répond à nos cinq points de passage obligés. La CFDT s'engage : 2 900 accords d'entreprise sont conclus
- **Juin 1998** : la première loi Aubry est incitative, (suite de la loi Robien). La CFDT s'engage à fond dans les négociations.
- **Janvier 2000** : la deuxième loi Aubry rend la RTT obligatoire. La CFDT reste le moteur de la RTT, bien qu'elle soit réticente sur la méthode.
- **2002** : année de campagnes électorales (présidentielle et législative), les entreprises espèrent un changement de majorité et une suspension du processus de RTT.
- **Janvier 2003** : la loi Fillon porte un coup d'arrêt à cinq années de RTT.

➔ Un bilan « quantitatif » de la RTT

- **Le nombre d'accords signés** :
 - 212 accords de branche ;
 - 72 000 accords d'entreprises couvrant 215 000 établissements auxquels il faut ajouter 65 000 entreprises passées à 35 heures par application directe d'un accord de branche.
- **Le nombre de salariés à 35 heures** : près de 9 millions dans le privé et 5 millions dans le public.
- **Le nombre de salariés encore à 39 heures** : un peu plus de 4 millions. Un salarié sur cinq est encore à 39 heures, surtout dans les PME-TPE.
- **Les effets sur l'emploi** : 400 000 emplois ont été créés ou sauvés (340 000 créés, 60 000 sauvés).
- **Le coût de la RTT** :
 - En 2002 : le coût direct des allègements de cotisations sociales liées à la RTT s'est élevé à 10 milliards d'euros. Mais la création d'emplois résultant de la RTT entraîne des recettes sur les cotisations sociales et la fiscalité, ainsi que des réductions de dépenses pour l'Unedic (assurance-chômage). De ce fait, le coût net peut être estimé à 5 milliards d'euros et non à 15 milliards comme annoncé par le ministère des Finances.
 - A partir du 1^{er} juillet 2003, suite à la loi Fillon de janvier 2003, les aides « Aubry II » sont supprimées. Par conséquent, en 2003, les allègements de cotisations sociales au titre de la RTT diminueront (elles passeront à 5.9 milliards d'euros). En 2004, les aides continueront à baisser. En 2005, elles auront complètement disparues. Elles seront remplacées par « les aides bas salaires Fillon » qui dépasseront les 15 milliards d'euros en 2005 (sans lien direct avec la RTT). Mais une partie de ces aides compenseront, pour les entreprises, la hausse du Smic.

➔ Un bilan « qualitatif » de la RTT

- **La RTT a permis une plus grande souplesse dans l'organisation du travail**
 - Un tiers des accords a donné la possibilité d'organiser le travail sur l'année avec des semaines de plus de 35 heures (dans la limite maximale de 42 heures) et de moins de 35 heures.
 - D'autres types de souplesse ont été mis en place dont la récupération d'heures supplémentaires et la possibilité d'épargne-temps.
- **La RTT a modifié les organisations du travail** avec pour certains salariés des contraintes sur les conditions de travail : 23 % des salariés passés à 35 heures se plaignant de moins bonnes conditions de travail.
- **La RTT a amélioré le dialogue social**, surtout dans les PME :
 - 212 accords de branche sur ce thème, c'est la première.
 - Un début de syndicalisation du monde des PME-TPE à travers les mandatés et les commissions paritaires locales.

➔ Les assouplissements permis par la loi Fillon du 17/01/2003 et leur impact

- **Le coût des heures supplémentaires**

Le taux de majoration est fixé par les accords de branche (minimum 10%). A défaut, il est de 25% de la 36^e à la 43^e heures, de 50% au-delà.

.....➔ *Impact : aucune branche n'a renégocié.*
- **Le nombre d'heures supplémentaires**
 - Le nombre annuel d'heures supplémentaires est fixé par accords de branche. A défaut, il est fixé, par décret, à 180 heures (au lieu de 130). Soit une possibilité d'augmentation des heures supplémentaires (sans autorisation de l'inspecteur du travail).

.....➔ *Impact : quelques branches qui dénombrèrent déjà plus de 130 heures (Union des industries métallurgiques et minières – UIMM - , 180 heures, etc.) peuvent appliquer leur accord. Sept branches ont augmenté leur contingent d'heures supplémentaires (bijouterie-joaillerie-orfèvrerie, commerce de la grande distribution, exploitation frigorifique, expertise automobile, cabinet d'avocat, experts comptables, agents d'assurance).*

⇒ A SUIVRE !

Un Bilan des contingents d'heures supplémentaires fixés par les accords sera fait à la Commission nationale de négociation collective (CNNC) de juillet 2004 pour ajuster, si nécessaire, le décret de 180 heures supplémentaires par an.

En dehors de l'utilisation régulière pour les entreprises restées à 39 heures, il y a peu d'heures régulières supplémentaires (charge de travail insuffisante). Par contre, cette possibilité reste ouverte pour l'avenir, en situation de reprise d'activité.

Les entreprises liées par un accord RTT ne pouvaient pas effectuer régulièrement des heures supplémentaires. Maintenant, avec la suppression des aides RTT, elles peuvent utiliser tout le contingent d'heures supplémentaires. D'où, là aussi, une possibilité d'augmenter les heures supplémentaires.

.....➔ *Impact : très peu d'accords d'entreprises sont remis en cause. Les équilibres sont faits et les organisations du travail rodées.*

- **Le repos compensateur pour les entreprises de 11 à 20 salariés :**
 - La loi Fillon supprime le repos de 50% pour les heures à partir de la 43^e heure effectuée dans la semaine ;
 - La loi diminue le repos qui était de 100%. Il passe à 50% pour les heures dépassant le contingent annuel.

.....➔ *Conséquence : la durée du travail augmente pour ces entreprises.*

- **Monétarisation du compte épargne-temps**

Ce dispositif permet :

- de ne pas prendre 5 jours de congés par an et de se les faire payer ;
- de se faire payer les repos compensateurs, les jours de RTT, les jours dépassant les 215 jours par an pour les cadres, sans les prendre.

.....➔ *Impact : aucun nouvel accord de branche en la matière. Par contre quelques branches, dont la métallurgie l'ayant déjà prévu dans leurs accords antérieurs, peuvent l'appliquer.*

- **Un coup d'arrêt de la RTT pour les entreprises restées à 39 heures**

Le contingent de 180 heures par an permet de faire 39 heures par semaine sans autorisation de l'inspecteur du travail.

➔ La gamme complète des assouplissements

- **Pour une adaptation de la charge de travail en fonction de l'évolution de l'activité :**

- L'annualisation-modulation (semaines hautes, semaines basses) ;
- Le contingent d'heures supplémentaires de 180 heures par an. Il n'est pas utilisé aujourd'hui, sauf par les entreprises restées à 39 heures et certains secteurs d'activité (Hôtellerie-Routier-Artisanat de la bouche, etc.) ;
- La possibilité de faire plus de 180 heures supplémentaires (avec autorisation de l'inspecteur du travail) ;
- Les repos compensateurs de remplacement (non paiement mais récupération des heures supplémentaires qui, de ce fait, sont effectuées en plus du contingent) ;
- Le recours au CDD et à l'intérim.

- **Pour effectuer continuellement 39 heures au plus par semaine :**

- L'utilisation totale et continue des 180 heures supplémentaires ;
- La négociation d'un accord de branche pour effectuer plus de 180 heures supplémentaires par an ;
- La demande de dépassement des 180 heures à l'inspecteur du travail ;
- La monétarisation du compte épargne-temps (paiement des congés, jours RTT, repos compensateur, au lieu de les prendre effectivement) ;
- La mise en œuvre des heures de formation en dehors des heures normalement travaillées.

➔ Attention !

La discussion de cette rentrée sur les règles de la négociation collective porte sur la possibilité de déroger aux accords de branche en donnant la possibilité de mettre en place des contingents d'heures supplémentaires plus élevés.

➔ Les fausses raisons d'une « nécessaire » remise en cause de la RTT

- **Son coût**

Faux. Dès cette année, le coût de la RTT pour l'Etat est divisé par deux. A partir de 2005, il sera nul.

- **Le besoin de souplesse.**

Faux. Les souplesses existent déjà et ne sont pas utilisées.

- **La nécessité de recourir davantage aux heures supplémentaires**

Faux. Toutes les possibilités actuelles ne sont pas utilisées. De plus, nous approchons les 10% de chômeurs ! Au lieu de développer les heures supplémentaires, il faut créer de l'activité. En fait, la poursuite de la RTT est sûrement et toujours un levier pour améliorer l'emploi.

- **La baisse de notre productivité**

Faux. Des gains de productivité chiffrés à 4% ont été gagnés par les nouvelles organisations du travail mises en place.

La France est au 2^{ème} rang mondial de productivité horaire, juste derrière la Belgique.

➔ Les 35 heures vécues par les salariés

L'enquête TEQ « RTT, le tour de la question » montre, sur une base de 24 000 questionnaires, que les salariés apprécient la RTT :

- 58% des salariés jugent positivement leur situation après application de la RTT.
- Pour 81% des salariés, le travail n'a pas changé du fait des accords, 21% des répondants ont quand même eu des durées hebdomadaires différentes et 23% ont vu leur temps de travail varier selon les périodes de l'année.
- Pour 87%, les nouveaux horaires ne posent pas de problème. Néanmoins, 17% d'entre eux ont eu besoin d'un temps d'adaptation.
- 18% des enquêtés faisaient des heures supplémentaires avant la RTT et n'en font plus après. 5% ne faisaient pas d'heures supplémentaires avant et en font depuis l'accord.
- 51% des enquêtés estiment qu'ils peuvent faire plus de choses en dehors du travail. 48% consacrent plus de temps à l'entretien du logement ou aux courses. 43% consacrent plus de temps aux loisirs, aux démarches administratives, etc.

L'emploi, l'amélioration des conditions de travail et de vie restent les priorités qui doivent guider nos négociations !

EN VENTE.....

Le guide du négociateur RTT et sa mise à jour

Réf. L175 – format 21 x 29.7 cm

⇒ Prix : 11,45 € TTC

Frais d'envoi : 1 € ttc forfaitaire + 0,95 € par ex. commandé

Vous pouvez le commander auprès de :

CFDT Diffusion

4, blvd de la Villette

75955 PARIS Cedex 19

(joindre le chèque)

Pour toute information : 01 42 03 80 32