

Entretien avec Maryse Dumas,
Gaëtan Gorce, Jérôme Pélisse
et Dominique Voynet

La loi et le progrès social : l'exemple des trente cinq heures

Pourquoi s'intéresser aux lois Aubry dans le cadre d'un numéro de « Cosmopolitiques » consacré au fonctionnement de la République et de la démocratie ?

Parce qu'il s'agit d'une bonne illustration de la difficulté de gouverner, des problèmes d'articulation entre la démocratie représentative et la démocratie sociale dans l'entreprise, entre la loi et le contrat, de la difficulté de réformer la société par des mesures générales.

La réduction du temps de travail fut un thème majeur de l'affrontement entre la gauche et la droite en 1997 et l'on peut penser que les positions défendues par la gauche plurielle sur ce sujet ne furent pas pour rien dans sa victoire. Cinq ans plus tard, les 35 heures ont pu être présentées comme une des principales raisons de la défaite de la gauche, de sa rupture avec l'électorat populaire.

Que s'est-il passé ? C'est ce que nous avons souhaité comprendre en interrogeant des responsables politiques et syndicaux et des chercheurs qui tous ont particulièrement suivi ce dossier au cours des dernières années.

Cosmopolitiques : Commençons par camper le paysage : Quels furent les principaux sujets de débat au Parlement à l'occasion de la discussion des lois Aubry ? Quelles étaient les positions en présence au sein de la majorité plurielle et du côté des syndicats ?

Gaëtan Gorce : L'idée de la réduction du temps de travail était largement acceptée au PS et n'a pas donné lieu à beaucoup de débat lors de la préparation du programme (pour les élections législatives de 1997), sauf en ce qui concerne la compensation salariale. L'accord s'est fait sur ce point sur l'absence de contrainte législative, sauf pour maintenir le pouvoir d'achat du SMIC.

Notre préoccupation essentielle était celle de l'emploi. Il faut se souvenir de la situation dramatique à l'époque. Nous avions la conviction qu'il fallait agir de façon inventive et offensive, sortir de la résignation exprimée par la fameuse phrase de Mitterrand souvent citée « On a tout essayé (pour réduire le chômage.) »

Nous avons une seconde conviction, à la lumière des évolutions constatées depuis le début des années 80 : si nous n'organisons pas la réduction collective et négociée du temps de travail, les salariés continueraient à subir des mesures de réduction individuelle du temps de travail, dans des conditions non choisies et non négociées, notamment à travers le temps partiel. Sur le million d'emplois créés pendant la période 1987-1997, 800000 étaient des emplois à temps partiel, le plus souvent imposés aux salariés.

Notre démarche se situait à la conjonction de cette double préoccupation : favoriser l'emploi et organiser la RTT par la négociation. Or, dans le passé, les négociations interprofessionnelles avaient calé. L'accord de 1995 qui faisait de la réduction du temps de travail l'un de ses objectifs n'avait connu que peu d'applications. Dix-sept accords avaient été signés en juin 97 dont trois seulement faisaient référence à la RTT. La loi Robien tirait le bilan de ce relatif échec, mais sa mise en œuvre ne montrait aucun signe de dynamisme, à tel point qu'elle n'a vraiment connu de succès qu'après l'annonce de la première loi Aubry.

Jérôme Pélisse : Si la négociation interprofessionnelle a calé, c'est aussi en partie en raison du vote de la loi Robien en 1996, qui a brisé le dynamisme, certes tout relatif, issu des accords de 1995. J. Gandois avait engagé alors une démarche qui ne faisait pas l'unanimité dans les rangs du patronat. La loi Robien n'est d'ailleurs pas venue du gouvernement mais d'un amendement parlementaire déposé par M. Chamard et repris par M. de Robien.

En 1997, il ne me semble pas que la campagne, très courte, se joue autour de la réduction du temps de travail : ce n'est pas grâce aux 35 heures que la gauche gagne les élections législatives. Mais c'est bien parce que la

réduction collective de la durée du travail était une des seules solutions qui n'avait pas réellement été tentée pour combattre le chômage (elle a été abandonnée en 1982 sans avoir été mise en place) et c'est parce que Lionel Jospin cherche à réhabiliter le volontarisme politique face au chômage qu'une action sur le temps de travail est préparée dès l'été 1997.

Maryse Dumas: Dès la conférence sur l'emploi et les salaires du 10 octobre 97, la C.G.T. a soutenu l'idée d'une loi de réduction de la durée du travail. Pendant la campagne électorale de 97, nous avons affirmé la nécessité d'une loi cadre fixant pour tous la nouvelle durée légale à 35 heures au 1^{er} janvier 2000. Notre objectif était double: résorber le chômage, améliorer les conditions de travail des salariés. Nous étions hostiles à des formes de partage du travail, au contraire, l'amélioration du pouvoir d'achat des salaires nous paraissait la condition *sine qua non* de la relance de la consommation et de la croissance. Quand les projets de loi ont été connus, nous avons tout mis en œuvre pour que nos critiques et propositions soient entendues: délégations auprès des pouvoirs publics et des députés, manifestations diverses etc...

Notre attitude était guidée par l'idée: «Même s'il n'y a qu'un millième de possibilité que cette loi aboutisse à un progrès social, la CGT doit être du côté de cette possibilité». D'où une attitude très offensive dans les négociations d'entreprises pour obtenir à ce niveau ce qui n'avait pas pu l'être par la loi. D'où aussi, la virulence de nos critiques quant aux règles de négociations qui sont restées inchangées et qui ont permis au patronat de faire la pluie et le beau temps par des accords de branches minoritaires.

Dominique Voynet: Le parti socialiste s'est rallié tardivement à la réduction du temps de travail. Je me souviens d'un débat organisé entre Alain Lipietz et Pierre Moscovici par le Nouvel Observateur, où Moscovici expliquait que ce n'était pas une bonne idée. Elle ne figurait d'ailleurs pas dans le programme du candidat du PS, Lionel Jospin, pendant la campagne présidentielle de 1995. La proposition fut pourtant largement débattue alors, grâce aux Verts, à la CFDT... Je ne connais pas les détails du débat interne au PS, mais ce qui est certain, c'est qu'il n'a pas été difficile de convaincre les socialistes d'inclure la réduction générale de la durée hebdomadaire du travail à 35 heures, dans l'accord politique passé entre le PS et les Verts en 1997. Les 35 heures ont constitué un élément essentiel du projet de la gauche aux législatives, et ont indiscutablement provoqué une curiosité, et même une adhésion au sein de l'électorat. Nous étions convaincus que le chômage était la préoccupation numéro 1 de la société, et que nous serions jugés sur notre capacité à créer des emplois. Mais nos approches étaient sensiblement différentes. Si l'idée s'était imposée au PS que tout valait d'être tenté pour faire reculer le chômage, les 35 heures étaient largement considérées comme une

mesure technique, sinon conjoncturelle. Alors que les Verts mettaient en avant, de façon dont je veux bien convenir qu'elle était un peu naïve, le «partage» du travail (entre salariés et chômeurs...) et la conquête de temps pour vivre mieux.

Nous voulions réduire le temps de travail *vite*, parce que nous savions que l'effet sur l'emploi était maximal si on ne laissait pas les gains de productivité manger la marge dégagée, *et beaucoup*, parce que le passage de 40 à 39 heures en 1982 n'avait pas créé d'emplois du tout. Et puis, nous avions l'intuition qu'il s'agirait d'une avancée irréversible, qu'aucun gouvernement ne prendrait le risque de remettre en cause. Démonstration: la droite a remis en cause les 35 heures dans les seuls secteurs où elles ne s'étaient pas encore concrétisées pour les salariés (dans les PME, dans l'hôtellerie...) Et nous voulions le faire par la loi, car nous craignons qu'en l'absence de syndicats forts, et présents partout, la réduction du temps de travail se fit au détriment des salariés, et notamment des femmes, sous forme de temps partiel contraint.

Les arbitrages rendus à l'époque témoignent de la volonté du PS à trouver un compromis avec le patronat: vous mettez en place les 35 heures, moyennant des aides publiques consistantes, et... la possibilité de réorganiser le travail dans l'entreprise, grâce à l'aménagement du temps de travail. Sans oublier le calendrier, souple, et les heures supplémentaires, calculées large. Chez les Verts, on était beaucoup plus rigide: tous les salariés devaient passer aux 35 heures, au plus vite et au plus tard avant la fin de la législature. Avec un maximum d'emplois, et donc le minimum d'heures supplémentaires...

Cosmopolitiques: Quelles nouveautés les lois Aubry (13 juin 1998 et 19 janvier 2000) ont-elles introduites par rapport à la loi Robien de 1996, en dehors de la perspective du passage aux 35 heures pour tous en 2000?

Maryse Dumas: Les lois AUBRY ont changé la durée légale du travail, pas la loi Robien. Ce n'est pas une mince différence. De plus elles ont apporté un certain nombre de modifications au code du travail et à la définition du temps de travail, par exemple: temps de travail effectif, temps partiel, temps de formation, temps de travail des cadres et salariés itinérants.

Elles ont créé une dissociation entre les entreprises selon leur taille: obligation d'un accord d'entreprise pour les entreprises de plus de cinquante salariés, application directe des accords de branches pour les autres, application dès 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés, après 2004 pour les autres. Elles ont également créé des périodes transitoires notamment pour le calcul des heures supplémentaires et de leur majoration, en fonction de la taille des entreprises. À cela s'ajoute la décision désastreuse de faire éclater le SMIC en autant de garanties mensuelles que de dates

de passage aux 35 heures. Tout ceci explique qu'il n'y a pas *un*, mais *des* vécus du passage aux 35 heures, résultant d'une part de la loi, d'autre part de l'accord de branche, et, en dernier lieu de l'accord d'entreprise.

Jérôme Pélisse: On peut noter une inflexion forte entre la première et la seconde loi Aubry, dans la mesure où la seconde loi met moins l'accent sur l'emploi. C'est vrai dans le discours politique – cf. les propos de M. Aubry à l'Assemblée fin 99 lors de la préparation de la seconde loi – mais aussi dans les mesures prises, que ce soit le dispositif d'aides ou l'ouverture de périodes transitoires concernant les heures supplémentaires. Gaétan Gorce: La première loi Aubry était simple, elle fixait un cadre général à la négociation et des incitations pour en accélérer le rythme. La négociation de la seconde loi Aubry a été plus difficile parce que l'on généralisait le processus et l'on arrivait à des questions concrètes que la majorité souhaitait trancher par la loi plutôt que par la négociation.

Les syndicats exigeaient le maintien du SMIC horaire, et c'est pour y répondre que nous avons dû créer six SMIC, décision aujourd'hui contestée. Il aurait été plus facile de procéder à une harmonisation du SMIC, comme la droite vient de la faire. Mais alors il n'était plus possible de répondre à l'exigence de garantie du pouvoir d'achat du SMIC et de poursuite de sa progression. La seule réponse aurait été un SMIC mensuel rejeté par les partenaires sociaux.

Il y a eu ensuite la difficile question de la définition du « temps de travail effectif » qui a été le premier débat important en séance. La première loi se contentait de dire que la réduction du temps de travail était appliquée au temps de travail effectif tel qu'il était calculé antérieurement. À partir du moment où la réduction du temps de travail était généralisée, il n'était plus possible de garder cette diversité de situations entre ceux qui comptaient le temps de pose, de casse-croûte ou d'habillage dans le temps de travail et ceux qui ne le faisaient pas. En effet, si la loi disait que la référence de la réduction du temps de travail était le mode de calcul du temps de travail à la date de l'adoption de la loi, il n'était plus possible pour une entreprise de modifier ce mode de calcul qui devenait une référence non seulement légale mais aussi définitive. Il y a pourtant eu un débat très important dans la majorité entre ceux qui pensaient que cela devait être renvoyé à la négociation et ceux qui pensaient que la loi devait donner une définition stricte et uniforme du temps de travail effectif. C'était la position des Verts notamment, mais elle nous semblait intenable puisqu'elle signifiait qu'il n'y avait plus aucune négociation possible à l'avenir dans les entreprises sur les temps de pose ni toutes les questions touchant à l'organisation du travail.

Nous avons préféré donner une définition générale du temps de travail effectif, en nous appuyant sur la jurisprudence existante. La solution

retenue a d'ailleurs été acceptée par tous, puisque l'amendement sur cette question, qui n'était pas résolue dans le projet du gouvernement, a été voté par tous les partis de majorité plurielle.

La définition donnée par la loi est un compromis intelligent, suffisamment précis pour servir de référence et suffisamment large pour permettre la négociation.

Mais nous n'avons pas cessé de nous interroger pour savoir si c'était bien à la loi de régler des questions de cette nature plutôt qu'aux négociations entre les partenaires sociaux. Nous nous sommes posé la même question sur la « modulation » ou l'encadrement du temps partiel.

Dominique Voynet: Les lois Aubry organisent la réduction de la durée légale du travail pour tous. Elles introduisent malheureusement une discrimination entre les salariés en fonction de la taille de leur entreprise! Et de la présence, ou non, d'un ou de plusieurs syndicats...

Cosmopolitiques: Personne ne conteste véritablement que la RTT ait favorisé la création d'emplois, même si l'ampleur du phénomène prête à discussion. En revanche, ce qui fait l'objet des plus fortes critiques c'est la contribution de ces lois à l'amélioration des conditions de vie des salariés et leur effet sur les revenus. Il semble que les salariés aient une appréciation d'autant plus négative de la RTT que leur niveau de qualification et de salaire est faible. La RTT a-t-elle renforcé les inégalités de salaires, la différenciation des contraintes pesant sur les salariés, l'inégalité dans la maîtrise du temps libéré?

M. Dumas: Sur l'emploi, je crois utile de préciser la différence entre la première et la deuxième loi Aubry: la première conditionnait les aides à un accord réduisant d'au moins 10 % le temps de travail et augmentant l'emploi d'au moins 6 %, la deuxième exigeait seulement un accord 35 heures et la mention de l'emploi. Je pense que les études confirmeront que l'effet emploi des accords deuxième loi sera inférieur à ceux de la première loi. De plus les accords première loi réduisaient le temps de travail, les accords deuxième loi pouvaient se contenter d'un effet d'affichage dont les employeurs ne se sont pas privés en modifiant la prise en compte des temps de pause ou de passage de consignes etc. les salariés en continu qui avaient obtenu des durées de travail à 35 heures quand la durée légale était à 39 heures se sont sentis floués par la deuxième loi: non seulement elle ne leur apportait rien puisqu'ils étaient déjà à 35 heures mais elle permettait aux employeurs de leur reprendre un certain nombre d'acquis.

Deux facteurs contribuent à la différence de perception selon les salariés: le pouvoir d'achat et la maîtrise du temps. Les femmes sont ainsi à la fois les plus satisfaites et les plus mécontentes. Satisfaites quand elles ont pu

gagner des journées ou des demi-journées de repos qu'elles peuvent programmer, autour desquelles elles peuvent organiser leur temps personnelle et qui mettent de l'air dans leur vie. Mécontentes quand la RTT s'est traduite par davantage de flexibilité, de temps contraint soumis au bon vouloir de l'employeur. C'est particulièrement vrai pour les salariées à temps partiel ou les salariées soumises aux modulations annualisées : dans ce cas les employeurs ont eu la possibilité de supprimer les heures supplémentaires par l'alternance de semaines hautes et basses, ce qui a fait baisser la rémunération d'un certain nombre de salariés. Il est ainsi incontestable que les inégalités entre salariés se sont accrues, selon la taille de l'entreprise, la présence syndicale, le type d'emploi ou la place dans l'organisation du travail.

Jérôme Pélisse : Cet accroissement des différences est également visible au sein même des entreprises : les temps de travail s'individualisent, que cela soit prévu dans les accords (les ouvriers, les administratifs et les cadres ont rarement les mêmes modalités de RTT) ou que cela soit mis en place dans les pratiques : les horaires collectifs hebdomadaires divergent selon les services et les ateliers, chaque salarié gère ou subit une gestion individualisée des horaires et des durées qui s'incarnent dans des « comptes d'heures », des fiches, des relevés aux niveaux variables, etc. Une même modalité de RTT peut ainsi avoir un sens complètement différent selon les conditions de sa mise en œuvre (initiative du salarié ou non, relations avec la hiérarchie, pression des délais, etc.)

À partir d'enquêtes monographiques dans des entreprises ayant signé des accords Aubry I, j'ai pu constater que les salariés les mieux intégrés dans l'entreprise – c'est à dire ceux qui expriment des perspectives et un avenir stabilisé dans leur emploi, qui sont plutôt satisfaits de leur travail, de leurs rémunérations et de « l'ambiance » dans laquelle ils travaillent – profitent de la RTT, jusqu'à parfois, la considérer comme « une évolution sociale importante ». Certes, souvent ils ne réduisent pas autant leur temps de travail que le prévoient les accords, ils connaissent une intensification et les conditions de travail ont pu se dégrader. Mais ils sont généralement satisfaits de la RTT, qui a pu renforcer leur intégration dans l'entreprise et leur ouvrir des plages de « décompression » (jours ou demi-journées RTT.) On retrouve ce résultat dans l'enquête de la DARES, qui montre que, parmi les salariés à temps plein, les plus satisfaits des 35 heures sont les cadres, et plus particulièrement les femmes cadres, certainement plus demandeuses que les hommes cadres et plus attentives à une réelle diminution de leur temps de travail. À l'inverse, les salariés moins « intégrés » dans leur entreprise, (davantage marqués par l'instabilité, l'insatisfaction et la non-reconnaissance sociale et monétaire de leur travail – il s'agit plus souvent d'ouvriers que de cadres –)

témoignent d'un renforcement de la précarisation de leur situation et de leur travail avec les 35 heures. Avec la flexibilité liée à la modulation annualisée et des baisses de rémunérations consécutives à la fin d'heures supplémentaires ou de primes, les 35 heures accroissent paradoxalement leur position subordonnée dans le travail. Des ouvrières m'ont ainsi expliqué qu'avec les 35 heures, elles étaient « redevenues des intérimaires » : « Maintenant, avec les 35 heures modulées, disent-elles, il n'y a plus de différences » entre elles et les intérimaires, qui sont nombreux dans cette entreprise. Les ouvrières en particulier semblent avoir connu plus souvent que d'autres catégories une réduction du temps de travail qui ne les satisfait pas, comme le montre également l'enquête de la DARES, qui porte uniquement, je le rappelle, sur des salariés à temps plein.

Gaétan Gorce : C'est vrai, mais cette enquête relativise en même temps l'ampleur du mécontentement en indiquant qu'il ne touche environ que 15 % des salariés concernés seulement ; ce qui signifie que près de 85 % des salariés sont globalement satisfaits de la RTT. Que peut-on faire ? J'ai en tête l'exemple d'une femme rencontrée pendant ma campagne électorale en 1997, travaillant dans une grande surface, à temps partiel, avec plusieurs interruptions dans la journée et me demandant de faire une loi pour interdire cela. Je lui explique que la loi l'interdit déjà et qu'elle doit en parler à son syndicat ; il n'y en a pas. Je lui propose d'aller voir le dirigeant de cette grande surface, elle s'y oppose par crainte des représailles. Que faire ? Pas un inspecteur du travail derrière chaque chef d'entreprise mais des syndicats forts.

Dominique Voynet : La RTT a indiscutablement été appréciée par ceux qui, bénéficiant de salaires décentes, souhaitaient ne plus « perdre leur vie à la gagner. » Pour beaucoup d'autres, dominant le sentiment d'une vraie dégradation de la rémunération (en général des salariés modestes auxquels les « heures supp » permettaient de s'en sortir), la sensation irritante, et même parfois humiliante, de devoir être plus disponible (horaires irréguliers, plannings bouleversés...) et la conviction d'une dégradation du service rendu aux clients et aux usagers (quand le choix est fait de réduire les heures d'ouverture au public et non de créer des emplois...) Sans oublier le sort fait à ceux qui ne peuvent matériellement prendre leurs jours de RTT, en raison de la pression de l'employeur, de la nécessité d'assurer la continuité du service (hôpitaux, SDIS...) ou du souci d'épargner un travail plus intense aux collègues.

Cosmopolitiques : Un partage du coût des 35 heures a été souhaité pour garantir la compétitivité des entreprises et à travers elle, celle des emplois créés. Un des éléments de ce partage a été une « flexibilité » accrue de la répartition annuelle du travail (voire pluriannuelle avec les

comptes épargne temps.) Les éléments de comptage du temps de travail effectif ont été bouleversés, et le comptage de son temps de travail est devenu une matière complexe, d'autant plus complexe que l'on se situe à un niveau bas de l'échelle salariale et catégorielle. Les lois Aubry fixent le principe de la semaine de 35 heures et posent en même temps la possibilité d'y déroger systématiquement. Qu'est-ce qu'une loi qui ne fixe plus de règle générale sinon formelle ? En accompagnant ce bouleversement, à l'œuvre depuis plus d'une décennie, le législateur a-t-il abandonné en partie son rôle de protecteur des plus faibles, ou bien au contraire a-t-il permis que le débat soit posé là où il peut être réglé véritablement, dans l'entreprise ?

Gaétan Gorce: Il existait avant les lois Aubry trois dispositifs de flexibilité que nous avons encadrés en apportant aux salariés des garanties sur les contingents d'heures supplémentaires, les conditions de négociation et de récupération, désormais fixées par la loi. Nous avons donné une définition du temps de travail sur la semaine et sur l'année, notamment en fixant les 1 600 heures grâce auxquelles tous les jours de fériés, qui n'étaient auparavant que des usages, sont maintenant sécurisés par la loi. Dans beaucoup de petites entreprises, ces jours de congés n'étaient pas accordés auparavant.

La modulation a été strictement encadrée par des délais de prévenance, des conditions de négociation, des conditions de récupération. Je récuse donc complètement le procès qui nous est fait d'avoir encouragé la flexibilité au travers de l'annualisation et d'avoir créé des conditions de travail moins sécurisées pour les salariés, car la loi a apporté des contreparties d'équilibre fortes. Ce qui a posé problème c'est le cas des entreprises dans lesquelles, par exemple, on travaillait le samedi matin avant les 35 heures, moyennant une rémunération supplémentaire et dans lesquelles l'application de l'annualisation a conduit à travailler le samedi matin sans rémunération supplémentaire, ce qui peut être mal vécu par les salariés, comme ce fût le cas à Peugeot ou Citroën. Mais on se trouve dans le cas d'accords d'entreprises majoritaires signés par les organisations syndicales...

Jérôme Pelisse: Plutôt qu'un encadrement de la modulation –qui aurait eu lieu si, par exemple, sa justification économique en avait été contrôlée–, vous l'avez assorti d'une obligation, celle de s'accompagner d'une réelle réduction de la durée du travail. Car, avant 1998 et hors accords Robien, les (encore rares) accords de modulation s'accompagnaient d'une réduction d'une demi-heure ou d'une heure, après, ils ont été signés en même temps que les accords de passage aux 35 heures. Mais vous avez aussi contribué à banaliser la modulation: en 1994, moins de 5 % des entreprises avaient signé un accord de modulation; entre 1998 et 2000 plus de

50 % des accords RTT prévoient une modulation. La durée hebdomadaire légale est réduite –le cadre légal de la semaine qui régit la durée du travail est réaffirmé– et en même temps les possibilités de dérogation à ce cadre légal sont étendues. Or, la dérogation au Code du travail peut être vue comme une extension des possibilités de négociation, qui portent, notamment dans les domaines du temps de travail, sur les prérogatives traditionnelles du pouvoir de l'employeur (horaires, organisation du travail.) Mais on peut aussi la concevoir, quand on tient compte des rapports de force, de la faiblesse et de la division syndicales en France, comme un outil permettant un accroissement des possibilités d'autorégulation patronale. Vous avez encadré la modulation et la flexibilité, mais vous l'avez aussi légitimée, et il y a une force symbolique du droit. C'est peut-être aussi ce qui explique les sentiments négatifs inspirés par la loi sur les 35 heures.

Gaétan Gorce: Cela pose aussi la question de savoir ce que l'on peut promettre par la loi, le changement que l'on peut impulser par la loi. On peut, par cette voie, poser des principes et des règles qui n'ont de valeur que si les syndicats et les salariés s'en emparent.

Jérôme Pelisse: La tendance en France est de considérer que tout se règle par la loi, c'est à dire des règles de droit, comme si la loi était d'abord et avant tout prescriptive et impérative alors qu'elle est bien plus souvent un cadre pour les actions. Mais renvoyer la balle aux syndicats et aux salariés nécessite de prévoir des dispositifs pour qu'ils soient en condition de s'emparer de ces principes et de ces règles. Quand on souligne la complexité du droit du travail et les compétences nécessaires pour s'y retrouver et quand on connaît le taux de syndicalisation en France, on peut supposer que l'empilement des principes et des règles juridiques ne garantisse pas, mais au contraire aggrave, la non-mobilisation du droit et la dérégulation pratique des temps de travail. Certes, salariés et syndicalistes avaient certaines « armes » pour négocier (réduction légale de la durée du travail, dispositifs d'aides de la première loi Aubry par exemples), mais les directions d'entreprise avaient aussi des outils à leur disposition pour une réduction du temps de travail dont le coût devait être « partagé ». Ces outils (modulation, annualisation, pluri-annualisation, forfaits jours, possibilité de modifier le mode de décompte du temps de travail, de sortir certains temps de formation du temps de travail effectif, etc.) dont disposaient les entreprises pour appliquer les principes et les règles fixés par la loi, ont été encadrés, mais aussi inventés ou repris, par les lois Aubry. C'est pourquoi, avec les lois Aubry s'est accrue la flexibilité des règles du temps de travail. Et ce n'est pas forcément, loin de là, une flexibilité réellement négociée...

Dominique Voynet: En théorie, nous sommes tous pour un cadre législatif sobre et clair, laissant toute sa place, pour ce qui relève des modalités de mise en œuvre, à la négociation. Mais nous connaissons aussi le faible taux de syndicalisation, notamment dans les petites entreprises... Ce qui a conduit par exemple les députés, sur l'initiative d'Yves Cochet, à préciser que devait être considéré comme temps de travail tout temps « lié », à disposition de l'employeur.

Certaines difficultés ont été mises à jour ou accentuées par les lois Aubry, mais elles ne les ont pas créées. Ainsi de l'explosion des temps très partiels, obligeant les salariés concernés (des femmes à 80 %) à cumuler plusieurs « emplois » (et les temps de transport correspondants) sans pour autant disposer d'un salaire décent. C'est un défi, pour les partis et pour les syndicats.

Cosmopolitiques: Les accords passés dépendent beaucoup des conditions dans lesquelles ils ont été négociés: présence ou non d'une représentation syndicale forte et porteuse des intérêts de toutes les catégories de salariés; concertation effective avant la conclusion de l'accord; situation de l'entreprise (entreprise en crise cherchant à éviter le dépôt de bilan ou entreprise en développement trouvant dans la RTT un moyen de conforter son développement)... Une loi générale peut-elle répondre à une telle diversité de situations sans multiplier les insatisfactions? Quelle méthode, quelles solutions pour éviter que ce qui pourrait constituer un progrès social ne se traduise par l'augmentation des écarts et des inégalités entre les différentes catégories de salariés?

Maryse Dumas: Personne ne demande à la loi de tout régenter: elle doit constituer un socle de droit et de principes communs à tous et toutes, que les négociations de branches et d'entreprises auront à charge d'améliorer, à condition évidemment qu'on respecte la hiérarchie des normes prévue dans le code du travail et qu'on ne développe pas le champ du dérogatoire. Les lois Aubry n'ont pas suffisamment pris le parti de donner aux salariés des raisons et des moyens d'en faire un véritable progrès social par la ou les négociations. La règle de l'accord majoritaire est prévue c'est vrai, mais uniquement au niveau de l'entreprise et uniquement pour déclencher les allègements de cotisations pour les employeurs. Pour le reste, les règles actuelles persistent: des accords de branches ont pu s'appliquer directement dans les petites entreprises à partir de signatures syndicales hyper minoritaires au niveau des branches. Je ne reproche pas à la loi d'être trop rentrée dans le détail, mais de l'avoir fait dans des conditions qui permettaient aux employeurs de retourner l'aspect positif des 35 heures en intensification des conditions de travail, en reprise d'acquis antérieurs ou en développement de la flexibilité et de l'annualisation. Je pense à l'article

sur la formation professionnelle continue, par exemple, qui prévoit que celle-ci peut être considérée en dehors du temps de travail effectif: cet article a fait achopper la négociation interprofessionnelle, il reste suspendu comme une épée de Damoclès sur les négociations qui vont se rouvrir au début 2003. Sur les méthodes et les solutions pour tenir compte des diversités sans aggraver les inégalités entre salariés, deux conditions au moins me paraissent devoir être remplies: un choix clair en direction du progrès social, on ne peut à la fois satisfaire les salariés et les employeurs, une dynamique de négociations assise sur une réforme des règles de celle-ci par la généralisation de la règle majoritaire pour la validation des accords et l'abandon du dérogatoire afin que la négociation retrouve sa mission de droit collectif des salariés pour améliorer leur condition.

Jérôme Pelisse: Les conditions de négociations ont été déterminantes. L'enquête de la DARES, tout comme les enquêtes monographiques que j'ai menées sur des négociations d'accords Aubry I, montrent que c'est lorsque les salariés n'ont pas été associés aux négociations qu'ils sont les plus mécontents de l'application des 35 heures. J'ai rencontré trois types de négociations:

Celle d'accords défensifs visant à sauver l'entreprise ou à moins licencier que ce la direction prévoyait. Dans ce cas, il faut aller vite, et le rapport de force est souvent à l'avantage des directions, même s'il n'est pas systématiquement défavorable aux salariés: la direction, acculée par l'urgence et l'administration du travail qui autorise ou non le plan social, a pu lâcher des choses sur l'organisation du travail ou des modalités de réduction du temps de travail plus favorables aux salariés que ce qu'elle envisageait. Il reste que la RTT ne permet pas toujours de redresser la situation de l'entreprise (parmi celles étudiées, deux entreprises ont déposé le bilan un à quatre ans après.)

Un autre cas, plus fréquent, est celui où la négociation avalisait le projet de la direction. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu de négociation, mais le cadre (modulation, réorganisation du temps de travail et du travail lui-même, par exemple) en était fixé par la direction, et la négociation portait sur les aménagements à ce cadre. Dans ces cas, les aspirations des salariés sont inégalement prises en compte, et cela est à relier avec le fait que les organisations syndicales sont faiblement implantées dans l'entreprise (il existe par exemple un délégué syndical mais il est isolé et sans relais.)

Enfin, d'autres cas sont ceux d'une négociation plus équilibrée avec des syndicats bien implantés, capables de faire entendre le point de vue des salariés et de négocier de véritables compromis. Il s'agit d'entreprises plus grandes où les négociations ont duré plus longtemps, parfois près d'une année.

Dans ces conditions on ne peut pas dire de façon générale que la négociation soit supérieure à la loi.

Gaétan Gorce: Je ne dis pas que la négociation est supérieure à la loi, mais que la loi sur les 35 heures doit être la dernière du genre. On a bien fait de le faire dans la situation de 1997. Mais on ne peut plus travailler ainsi dans le domaine social. Or les conditions ne sont pas remplies pour passer à autre chose. Il faut créer les conditions d'accords majoritaires, mais cela laisse entier le problème de toutes les entreprises dans lesquelles les syndicats ne sont pas présents.

J'espère que les lois Aubry auront contribué à modifier la situation par la multiplication des négociations qu'elles ont permises et la prise de conscience de nombreux employeurs de la nécessité pour eux d'avoir des interlocuteurs.

Maryse Dumas: Nous ne sommes pas *a priori* opposés à ce que la loi renvoie à la négociation des aspects concrets de mise en œuvre, mais cela doit se faire à partir d'un cadre clair. La loi doit être valable pour tous, elle est un socle que la négociation ne peut qu'améliorer au sens des salariés, c'est ce qu'on appelle la hiérarchie des normes et le principe de faveur: la négociation de branche améliore la loi ou l'accord interprofessionnel, la négociation d'entreprise améliore l'accord de branche. En cas de contradiction, c'est la clause la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer. Cette disposition toujours présente dans le code du travail est sérieusement mise à mal par l'extension des dérogations possibles par voie de négociation. De plus, le MEDEF a fait de l'inversion de la hiérarchie des normes, une de ses priorités dans le cadre de la refondation sociale. Il veut parvenir à ce que la loi devienne subsidiaire à l'accord et qu'elle ne s'applique qu'en cas d'absence d'accord. Compte tenu des règles actuelles de la négociation, il suffirait donc au patronat de trouver un syndicat complaisant et il pourrait faire la loi partout. Il y a là un vrai problème de démocratie sociale bien évidemment mais surtout de démocratie tout court dans une République censée s'appuyer sur le suffrage universel (dont le MEDEF ne détient pas sa légitimité) et fondée sur le principe d'égalité et d'unicité.

Cosmopolitiques: La réduction du temps de travail reste-t-elle un sujet de mobilisation pour la gauche, quelle place peut-elle avoir dans un programme de la gauche et quelle méthode faudrait-il employer pour faire de nouveaux progrès dans cette voie?

Maryse Dumas: Nous avons exigé de ce gouvernement et du précédent, sans l'obtenir ni de l'un ni de l'autre, le bilan non pas des accords, mais de l'expérience de leur mise en œuvre. Si tel avait été le cas on aurait vu qu'il y avait effectivement besoin de correctifs à la loi, mais pas ceux décidés

par Fillon. Au contraire, c'est sur les points auxquels il n'a pas touché qu'il y avait le plus besoin d'améliorations: les salaires, l'annualisation et la modulation, le temps de travail effectif, le temps partiel, notamment. Je remarque que Fillon n'a pas détricoté la totalité de la loi, mais seulement les aspects intéressants pour les salariés. Il a laissé en l'état tous les aspects qui arrangeaient les employeurs. Preuve s'il en est que les lois Aubry n'avaient pas fait un choix clair et cohérent, favorable aux salariés, à l'emploi et au progrès social, mais qu'elles comportaient bien des aspects permettant aux employeurs d'accentuer la flexibilité, l'intensification du travail tout en faisant pression sur les rémunérations.

La RTT pour tous reste un objectif majeur de l'action syndicale. Elle doit s'accompagner d'un immense effort sur les conditions et l'organisation du travail, et aller dans le sens d'une élévation du niveau de vie par les salaires et l'emploi.

Gaétan Gorce: Je ne pense pas que nous puissions annoncer comme perspective un retour de la gauche au pouvoir: si nous revenons au pouvoir, nous passerons aux 32 heures comme nous l'avons fait pour passer aux 35 heures. En revanche, nous devons continuer à expliquer que le mouvement normal est celui d'une réduction continue et négociée du temps de travail, cela fait partie du projet de société que nous devons proposer, en réfléchissant plus aux conditions de négociation de la réduction à venir du temps de travail. Mais il ne faut pas que nous renoncions à cet objectif d'une société du temps choisi. Cela peut paraître décalé au moment où la droite fait un discours sur la valeur travail, la nécessité de travailler plus, etc... Mais la question n'est pas de travailler plus mais de travailler mieux. La compétitivité de la France n'a pas été mise en cause par la RTT. C'est une vision archaïque du travail pour complexer les salariés.

Il y a aujourd'hui une frilosité de la gauche sur ce sujet qui ne défend pas son bilan sur cette question, alors que nous avons tous souhaité ces lois, que nous les avons débattues comme aucun autre sujet de la législature. Bien sûr, il faut tirer toutes les leçons mais ne pas abandonner la perspective, d'autant que la pression sera forte dans les années à venir compte tenu des évolutions démographiques qui conduiront à peser sur les salariés intégrés pour les faire travailler plus, quitte à laisser sur le carreau des millions de personnes jugées inemployables.

Dominique Voynet: Les lois Aubry sont de grandes lois, porteuses de profonds changements dans la société. Mais elles n'ont pas traité de tous les problèmes qui se posent aux salariés, concernant la qualité de l'emploi (qu'est-ce qu'un emploi décent?) ou la pénibilité de l'emploi. N'est-il pas temps d'admettre qu'un manoeuvre, dont l'espérance de vie est de neuf ans inférieure à celle d'un enseignant, doit travailler moins longtemps dans la semaine, et pendant moins d'années? En France, c'est

pourtant l'inverse qui est la règle défendue par tous... Nous n'avons pas non plus organisé le partage, entre plusieurs employeurs, des compétences des salariés, sans les précariser, en s'inspirant de l'expérience du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Nous avons sous-estimé l'ampleur des bouleversements induits par la RTT, au moment de sa mise en place, par exemple en sous-estimant dramatiquement la nécessité de former en temps et en heure des professionnels qualifiés dans les secteurs créateurs d'emploi, et plus durablement. Qu'il s'agisse de revoir l'organisation des entreprises et d'inventer de nouvelles relations entre les salariés en leur sein, pour permettre la continuité de l'activité et la circulation de l'information; ou de prendre en compte le bouleversement du rythme (plus de week-ends et de petites vacances, moins de départs en août) et du contenu des congés; nous, militants de gauche, avons imaginé que notre temps libéré nous permettrait d'être des citoyens plus engagés, des parents plus attentifs, des consommateurs plus responsables. Qu'en est-il aujourd'hui?

Et puis, la réduction du temps de travail a servi de révélateur à des problèmes jusqu'alors masqués. S'il manque de très nombreux infirmiers(ères) dans les hôpitaux, ce n'est pas seulement parce que trop peu de places ont été offertes dans les écoles de soins infirmiers. C'est aussi parce qu'un certain nombre de places ne sont tout simplement pas pourvues, faute de candidats des deux sexes, et que beaucoup d'infirmiers(ères) quittent leur poste après quelques années. Horaires pénibles, salaires médiocres, reconnaissance sociale limitée, tâche harassante... Est-il raisonnable de rendre les 35 heures responsables de la panne des hôpitaux?

Les Verts exigeaient les 35 heures vite, en oubliant qu'il avait fallu trente ans pour que la plupart des salariés (et encore... pas les routiers, pas les salariés de l'hôtellerie) bénéficient vraiment de la semaine de 40 heures. Pour l'avenir, je crains que la gauche n'intériorise que c'est la RTT qui lui a fait perdre les élections. Moi, je n'oublie pas qu'un million d'hommes et de femmes ont retrouvé du travail, grâce notamment aux 35 heures. Unie, la gauche doit et devra défendre ce mouvement historique de reconquête du temps.

Cosmopolitiques: La semaine de 40 heures instaurée par le front populaire, les 39 heures décidées en 1981, étaient considérées comme des acquis sociaux qui méritaient d'être défendus en tant que tels. En revanche, le ministre du Travail du gouvernement Raffarin, M. Fillon, a pu remettre en cause profondément les lois Aubry dans une relative indifférence, au moins pour le moment. N'est-ce pas dû au sentiment qu'il ne s'agit pas d'une véritable conquête mais d'accords « donnant-donnant », dans lesquels les salariés ont au mieux gagné autant qu'ils ont concédé? Cela

conduit-il à considérer que la loi imposant un cadre général et précis au changement est un moyen de réforme social supérieur au contrat?

Maryse Dumas: Les décrets de 1938 permettant d'augmenter le recours aux heures supplémentaires et d'augmenter la durée effective du travail sans toucher à la durée légale, ne me paraissent pas avoir suscité beaucoup plus de réactions que la loi Fillon. C'est pourtant de leur fait s'il a fallu plus de cinquante ans pour pouvoir reprendre un processus de réduction de la durée hebdomadaire du travail. L'habileté de Fillon est d'avoir su s'appuyer sur les inégalités créées entre les salariés par la loi. Si la loi avait permis que tous les salariés bénéficient de la nouvelle durée légale à la même date, en 2000 ou 2001, Fillon aurait eu plus de mal. Mais aujourd'hui, il peut mettre un terme au processus parce qu'une bonne partie des salariés n'en a pas encore vu la couleur: les salariés des PME, déjà écartés de bien des acquis sociaux, et privés de syndicats pour les défendre. Le deuxième point, sur lequel il joue intelligemment, c'est celui du pouvoir d'achat. Si le choix antérieur avait plus rompu avec le dogme de l'affaiblissement « du coût salarial » et du partage du travail, une bonne partie des arguments de Fillon aurait sauté, il n'aurait pas pu avoir l'aura de reconstruire le SMIC, un comble!

Enfin, l'essentiel de la remise en cause se fera de manière insidieuse et inégale notamment par la modification du système d'allègements des cotisations patronales et des incitations à la RTT. Quant au rapport entre la loi et le contrat, je voudrais faire remarquer que la loi a pour principe d'être égale pour tous ou d'aller dans le sens d'une plus grande égalité, le contrat, lui, est par nature inégalitaire, tout au moins en droit du travail, ce qui n'est pas forcément le cas dans le domaine civil. Le contrat de travail établit un lien de subordination du salarié à son employeur, cette inégalité fondamentale se retrouve dans la négociation collective: les syndicats de salariés n'ont pas un pouvoir égal à celui des représentants des employeurs. Vouloir substituer le contrat à la loi c'est faire le choix d'une domination accrue des intérêts patronaux sur des leviers essentiels: Supiot parle à juste titre à ce sujet de « reféodalisation du lien social par la contractualisation de la société ».

Gaétan Gorce: La droite prend bien soin de ne pas attaquer de front les 35 heures. Le meilleur hommage qu'elle rend aux 35 heures c'est de ne pas les abroger explicitement. Si elle l'avait fait, il y aurait eu des réactions plus violentes. Mais à partir du moment où la loi Fillon ne dispose que pour l'avenir et où les accords signés ne sont pas remis en cause, les réactions sont beaucoup plus faibles. Pour autant, la loi Fillon crée une inégalité de traitement scandaleuse entre les grandes entreprises, qui pour la plupart ont signé des accords de RTT, et les PME pour lesquelles la perspective d'y parvenir est désormais très lointaine.

La question est de savoir s'il y aura une pression sociale suffisante pour pousser à l'alignement de la situation des PME sur celle des autres entreprises ou non. La loi Fillon permet enfin de contourner la référence aux 35 heures par le biais du relèvement des contingents.

Plus qu'une question sur la façon dont on fait la loi en France, l'expérience des lois Aubry renvoie à la réalité des relations sociales en France. La culture politique est dominée par la loi. La majorité qui s'installe croit qu'elle va transformer la société par la loi. La gauche ne retrouvera un poids dans la société que si elle considère que la négociation est un mode de transformation sociale qui vaut la voie législative et dans certains cas peut lui être supérieure.

Dominique Voynet: Mon hypothèse, c'est que les 35 heures constituaient plus une revendication de la gauche politique que des salariés eux-mêmes, notamment chez les ouvriers et les employés... Il est évidemment plus facile d'émettre cette hypothèse après le 21 avril qu'avant...

Propos recueillis par Jean-François Collin.

Roger Ribault

Faire et défaire des affaires d'environnement: un pouvoir associatif?

Que serait notre démocratie sans ses associations et sans la justice? Souvent disqualifiées comme intérêts particuliers, les associations comme celle que représente Roger Ribault, ont appris à utiliser tous les ressorts du Droit pour faire condamner leurs adversaires. Mais leur expertise environnementale et juridique devant les tribunaux vise avant tout à obliger tous ceux qui sont concernés à renégocier le bien commun qu'est l'eau, politiquement, dans d'autres instances.

Cosmopolitiques: Comment situez-vous le problème de l'eau par rapport à d'autres questions d'environnement? Quelle est la spécificité des affaires qu'elle soulève?

Roger Ribault¹: Il y a plusieurs enjeux. Le premier est sûrement écologique. L'eau est une matière première qu'il faut préserver et non pas dégrader, pour des raisons évidentes. Ensuite, il y a un enjeu économique très fort dans la mesure où l'eau est le plus grand des diluants, ce qui n'est pas rien. C'est aussi le plus économique, et

■ Roger Ribault est magistrat et ancien président de l'Association Nationale de Protection des Eaux et Rivières, anciennement Truite-Ombre-Saumon. L'association a été créée à la fin des années 50 par des pêcheurs à la mouche. S'étant progressivement tournée vers des préoccupations plus générales, elle a joué un rôle particulier dans la dénonciation des pollutions ■■■