

35 h sans accord collectif

L'économie générale du dispositif "Aubry" s'appuie sur l'accord collectif.

Il est bien évident toutefois qu'en cette matière les entrepreneurs conservent la possibilité d'opérer par voie unilatérale (*) en appliquant directement les outils résultant de notre accord du 8 Février ou du Code du Travail.

Nous n'aborderons pas ici les dispositions de notre accord que nous avons déjà eu l'occasion de commenter dans d'autres colonnes pour nous intéresser aujourd'hui aux instruments issus exclusivement du Code du Travail.

RTT hebdomadaire

Une réduction du temps de travail à la semaine ne répondra sans doute pas aux attentes des adeptes du temps libre. Pourtant, cette formule qui pourra être utilisée seule ou combinée avec un autre système constitue la règle de droit commun. Le nouvel article L212-1 du Code du Travail est ainsi rédigé : «*la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine.*» Dès lors, l'entreprise dont l'horaire collectif est 38 heures pourra, à l'intérieur d'une même semaine, soit porter la journée de travail à 7 heures pour 5 jours ouvrés, soit imputer les trois heures de réduction sur un jour de la semaine.

RTT sur 4 semaines

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite également par l'attribution sur une période de 4 semaines d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos.

Cette formule nouvelle introduite dans le Code du Travail par l'article L212-9 se caractérise par sa simplicité. Un calendrier

préalable devra être établi. La modification des dates de repos devra être notifiée à l'intéressé au moins 7 jours à l'avance.

Cette formule apporte aussi un élément de flexibilité : pour l'entreprise qui pourra affecter le repos en tenant compte de son organisation et pour le salarié qui pourra disposer dans la Chimie de 12 heures de repos par période de quatre semaines.

Forfaits cadres

A défaut d'accord collectif, seules des conventions de forfait en heures établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle peuvent être proposées aux cadres dans la limite du contingent annuel autorisé. La rémunération afférente au forfait doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel augmenté du montant des bonifications ou majorations dues au titre des heures supplémentaires. Les dispositions relatives au contrôle des horaires, ainsi que celles portant sur les durées maximales journalières ou hebdomadaires demeurent applicables.

Enfin, le Code du Travail dans son article L212-15-1 indique expressément que les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux règles sur la durée du travail.

Sont cadres dirigeants «*les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés...*»

(*) Pour la mise en œuvre d'un projet RTT, il conviendra préalablement d'informer et de consulter le CE, ou à défaut les DP s'il en existe, et éventuellement de modifier les contrats de travail.

■ 35 h dans l'industrie chimique : formation

L'AFPIC Formation organise le 29 février 2000 une formation à l'attention des DRH, cadres, collaborateurs ou toute personne appelée à gérer du personnel.

Programme :

Les problématiques : Du travail effectif à l'horaire affiché, niveaux et cadres du décompte du temps de travail.

La mise en œuvre : Les options, les outils.

Animation : Le département social de la Chambre Syndicale des Industries Chimiques d'Ile de France.

Lieu : Paris La Défense (92) à la CSIC Ile de France.

Coût H.T. : 2 900 F.

Contact : Sophie BERARD au 01 47 18 12 02

ou s.berard@csic-idf.fr

■ www.csic-idf.fr

Dès le 1er janvier 2000, la Chambre Syndicale a ouvert son site internet aux entreprises de la profession. Les «Chiffres Utiles», les «Brèves Sociales» peuvent être consultés «on line» par les adhérents avec le code d'accès qui leur a été communiqué.

Contact : Anne DELARGILLIERE au 01 46 53 11 80

ou a.delargilliere@csic-idf.fr

■ les @cteurs de l'apprentissage sur Internet

L'UIC et 7 CFA dont AFI 24 se sont associés pour créer le 1er site d'aide aux maîtres d'apprentissage et aux entreprises.

Le tutorat est une tâche supplémentaire pour le collaborateur qui enseigne la pratique de son métier ; c'est aussi une nouvelle mission pour l'entreprise.

Le maître d'apprentissage trouvera ainsi une méthodologie et des astuces pour éviter les mal-adresses du premier contact...

L'entreprise, pour sa part, recueillera des indications précises sur le salaire, les congés, la gestion des absences...

www.afi24.org

■ Urgence...

Pour vous doter des compétences adaptées aux évolutions de vos métiers, versez votre taxe d'apprentissage auprès de l'AFPIC avant le 29 février.

L'année 2000 est le prélude à une réforme de fonds de la taxe d'apprentissage. Par vos versements, apportez votre soutien aux actions de la profession auprès des écoles et des universités. Cette action est vitale pour le développement des formations adaptées à vos besoins.

Contact : Marc HONORE au 01 46 53 12 20 ou m.honore@csic-idf.fr

■ Devenir «Juge au Tribunal de Commerce»

Vous souhaitez être candidat, obtenir des renseignements sur ce mandat, adressez-nous votre candidature ou contactez-nous. Michel GARY AU 01 46 53 11 85 ou m.gary@csic-idf.fr

■ Conseils à l'embauche

Nous pouvons vous proposer des profils de notre vivier et diffuser vos annonces sur notre site internet www.csic-idf.fr ou par fax au 01 46 53 11 91. Adressez-nous vos offres d'emploi des filières «Chimie, Biochimie, Biologie» et «Ressources Humaines».

Par ailleurs, nous vous rappelons l'exceptionnelle opportunité, à tous niveaux, d'embauches en contrat d'adaptation. Ce contrat aidé permet au nouvel embauché de se professionnaliser et de parvenir à la meilleure opérationnalité en fonction des besoins spécifiques de votre entreprise.

Contact : Cécile DESREZ au 01 46 53 11 85 ou c.desrez@csic-idf.fr

"Le catalyseur", lettre d'information de la Chambre Syndicale des Industries Chimiques d'Ile de France, Le Diamant A 92909 Paris la Défense Cedex.

Directeur de la publication :
Gérald LEHMANN : 01 46 53 12 29
Rédacteur en chef :
Gilles le MAIRE : 01 46 53 11 83
Secrétaire de rédaction :
Anne DELARGILLIERE : 01 46 53 11 80

Maquette et réalisation : VEGA

le catalyseur

Lettre d'information de la Chambre Syndicale des Industries Chimiques d'Ile de France - Janvier 2000

Les entreprises et les 35 heures

*En avant
l'Entreprise*

Le paritarisme a été dévoyé depuis longtemps par l'interventionnisme systématique déresponsabilisant et sans limite de l'Etat.

Le MEDEF a décidé de ne plus jouer le rôle qui lui était dévolu dans cette pièce de boulevard grinçante qui s'est caricaturée elle-même dans une méprisante représentation sur les 35 heures.

Le 18 janvier est donc une rupture par rapport au passé. Mais cette rupture est également une vraie chance pour le paritarisme de reformer en profondeur l'ensemble du dispositif de protection sociale (chômage, assurance maladie, retraite, famille, santé au travail) avec des objectifs «coûts-qualité» et des délais précis qui devront être impérativement respectés.

Cette occupation du champ social est plus que jamais indispensable, au moment où les démagogies politiques qui dépassent l'entendement, tentent de nous bercer d'illusions (vous avez dit «Teulade» ! La France, tout en exception, n'est pas plus concernée par les nuages des retraites qu'elle ne l'a été par les nuages de Tchernobyl).

Cette opportunité va également permettre d'ouvrir de nouveaux chantiers en particulier sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sur les différentes formes de travail et sur les contrats s'y rapportant. Voilà de quoi faire taire les doutes sur la représentativité, la crédibilité et l'utilité des partenaires sociaux ! Il nous reste à tous, après la tempête, à contribuer, par nos propositions, à cette reconstruction.

Gérald LEHMANN
Délégué Général

Passage à l'acte

Sur fond de concurrence internationale toujours plus vive, la seconde Loi Aubry impose aux entreprises de l'hexagone d'accroître leur compétitivité. Elle constitue également une opportunité d'évolution des cadres organisationnels et des mentalités à la découverte d'une nouvelle relation entre employeurs et employés.

La ratification, aujourd'hui définitive, par l'Assemblée nationale du projet de Loi Aubry, fait entrer notre pays dans une nouvelle ère des relations entre entreprises, collaborateurs et partenaires sociaux. En plus des contraintes nouvelles qu'elle nous impose en termes de compétitivité, cet avènement s'effectue dans un contexte de forte remise en cause de la relative paix sociale qui avait ces dernières années prévalu dans le secteur privé. Elle s'exprime

en une revendication grandissante du partage des premiers fruits d'une prospérité trop souvent présentée comme un fait acquis et pérenne. Cette requête ne constitue toutefois que la partie visible d'une exigence croissante vis-à-vis de l'entreprise à laquelle il est demandé d'offrir toujours plus, mais aussi toujours mieux.

La réponse à ce double défi ne saurait passer que par l'émergence d'une nouvelle relation de travail à chaque échelon de l'organisation de l'entreprise. Par delà les modalités spécifiques à chaque métier et type de fonction, son point nodal réside dans la recherche maîtrisée d'une valeur ajoutée de chaque décision, activité ou action. Plus encore que la productivité, la notion de valeur ajoutée induit un engagement personnel et repose sur un dialogue sans faille entre tous les acteurs, mais d'abord entre le collaborateur et son manager.

Le territoire commun de cette entente, rendue toujours plus impérieuse, est celui de

la performance. Élément incontournable pour le hiérarchique qui doit en permanence évaluer la pertinence de son management tout en mettant son collaborateur en situation d'accroître ses compétences, qu'elles soient managériales, comportementales ou qu'elles aient trait directement à son métier.

De son côté, ce dernier doit être disposé à ce que ses compétences et sa performance constituent les éléments prépondérants de son évaluation et donc de la reconnaissance légitime de son mérite. C'est ainsi que le Groupe Bayer en France entend dans les années à venir développer de façon substantielle, la part variable de la rémunération, et ce à tous les niveaux hiérarchiques.

Cette véritable révolution mentale n'implique pas seulement de créer un nouveau mode organisationnel, mais nécessite en premier lieu l'adoption d'une nouvelle façon d'être et d'appréhender l'entreprise. Seule, une telle approche, intimement liée aux impératifs globaux de compétitivité conditionnés tout autant par la RTT que la pression des marchés au plan international, me semble correspondre à la nouvelle équation du travail dans notre pays.

Christian TESSIER

DRH de Bayer SA et
Coordinateur Ressources Humaines

35 heures, qui va payer ?

Le passage de 38 à 35 heures, sans baisse de salaire mensuel, reviendrait d'une façon purement arithmétique à une augmentation de salaire de 8,57 %.

Dans une période d'inflation faible comme celle que nous vivons actuellement, ce taux est très important. Aussi la question qui vient tout de suite à l'esprit est : comment financer cette augmentation du coût du travail ? Nous passerons en revue quatre hypothèses, plus ou moins satisfaisantes...

Les allègements de charges sociales

Nous n'évoquons pas ici les aides prévues dans le cadre de la diminution de 10% du temps de travail accompagnée d'embauches mais seulement les «aides» de l'Etat qui devraient prendre la forme d'allègements de cotisations de charges sociales. Nos industries, qui versent des salaires sensiblement plus élevés que le SMIC devraient peu bénéficier de cette mesure que l'on nous dit pérenne. Les gains, très variables d'une entreprise à une autre, seront à coup sûr très au-dessous du montant des impôts et taxes que celles-ci devront payer pour le financement des 35 heures. Dans les faits, ces «aides» de l'Etat se traduiront dans des entreprises comme les nôtres par une charge supplémentaire qui viendra alourdir la facture de la loi sur les 35 heures bien au-delà des 8,57% évoqués ci-dessus.

Une augmentation de productivité

Les entreprises n'ont pas attendu les débats sur la réduction

du temps de travail pour améliorer leur productivité mais, s'il reste vrai qu'il y a toujours à faire dans ce domaine, notamment en adaptant les périodes de présence des salariés aux besoins de l'entreprise, on peut difficilement espérer que les gains à venir contribuent d'une façon sensible à éponger l'écart de 8,57 % constaté. Et, dans cette hypothèse, il faudrait considérer que pendant ce temps il leur faudrait faire mieux en gain de productivité que leurs concurrents étrangers sur qui ne pèse pas cette contrainte des 35 heures.

Une prise en charge par les entreprises

Une compensation même partielle d'une réduction du temps de travail par les entreprises elles-mêmes conduit à alourdir un peu plus leurs charges. La première conséquence en sera une baisse des primes de participation et d'intéressement. Ce sera en quelque sorte une forme de modération salariale non négociée... Une autre conséquence, plus grave, sera la baisse de la compétitivité des entreprises qui deviendront ainsi plus vulnérables face à la concurrence. Les effets négatifs sur les salaires et sur l'emploi seront sans doute moins patents car étalés dans le temps mais tout aussi réels.

Une prise en charge par les salariés

Cette prise en charge prend généralement la forme de modération salariale. Mais si certains salariés l'acceptent parce qu'ils souhaitent un peu plus de temps libre, d'autres, parce qu'ils ont d'autres besoins, acceptent mal qu'on leur impose de moins travailler

et donc de moins gagner.

Ce dernier point nous incite à imaginer un système «à la carte» où chacun, dans le respect de la loi, pourrait trouver son compte :

Ce système, ce pourrait être un accord où l'on ferait d'abord le constat qu'après décompte de toutes les périodes non-travaillées dans une journée, une semaine, un mois, une année, on n'est peut-être pas loin de la durée légale du travail et souvent même très en deçà.

On aura décompté les jours de congé légaux, mais aussi les jours fériés chômés, les jours de congé d'ancienneté, les jours de fractionnement, les ponts, les sorties avancées, les pauses, les périodes de formation consacrées au développement personnel des intéressés...

Certes une telle opération bouleverse un peu nos habitudes : On passe d'une référence en horaire affiché à un décompte en temps de travail effectif qui est, rappelons-le, la référence légale. On passe d'une référence hebdomadaire (et désuète) à une référence annuelle, plus en rapport avec les besoins des entreprises et les souhaits du personnel. Mais tout ceci reste dans le cadre de la loi...

Ce constat étant fait, il est alors possible de négocier au cas par cas les temps de travail individuels en préservant les intérêts respectifs des partenaires sociaux.

L'entreprise conserve sa compétitivité et les salariés y retrouvent leur compte : Aussi bien ceux qui veulent diminuer leur temps de travail en acceptant de gagner moins que ceux qui veulent voir leur pouvoir d'achat continuer de progresser.

Hubert DIGARD
DRH de SELOC-PCAS

2000, année d'adaptation

La loi sur les 35 heures entre en application au 1er février 2000.

A cette date, un grand nombre d'entreprises de la chimie n'auront pas réduit leur durée du travail en deçà de 38 heures.

Le texte définitif de la loi ayant été porté à la connaissance des entrepreneurs très tardivement, il leur était difficile de négocier les modalités de réduction du temps de travail dans un contexte législatif resté jusqu'au dernier jour incertain.

Pour tenir compte de cette situation, la loi Aubry II, après l'intervention du Conseil Constitutionnel le 13 janvier dernier, prévoit, pour l'année 2000, que les heures effectuées entre 35 et 38 donnent lieu au versement d'une bonification de 10 % au profit des salariés.

Un accord collectif détermine les modalités de la bonification, qui peut être donnée sous forme de repos ou de majoration de salaire. A défaut d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos correspondant à 18 minutes par semaine.

Il est à noter, par ailleurs, que le contingent d'heures supplémentaires «libre» est particulièrement favorable durant l'année 2000. En effet, seules les heures effectuées au-delà de 37 heures hebdomadaires s'imputeront sur ce dernier.

Articuler les attentes

A l'issue de plusieurs négociations sur la réduction du temps de travail, il m'apparaît que l'une des difficultés essentielles réside dans la comptabilité des objectifs poursuivis par chacune des parties.

Comment articuler les attentes des salariés et celles des entreprises ?

Identifier précisément les premières ne constitue pas une priorité au début d'une négociation. Bien d'autres contraintes sont à prendre en compte par l'entreprise : productivité, compétitivité, organisation...

Les aspirations des salariés n'apparaissent pas comme l'une des composantes de la problématique.

L'ambiguïté de la loi

L'expérience montre, en tout état de cause, que l'objectif de création d'emplois, affiché par la loi, se trouve supplanté par le désir des salariés de gagner en qualité de vie.

En effet, si l'opinion publique n'a pas revendiqué les 35 heures, il lui est vite apparu que, pour être réussie, la réduction du temps de travail devait être tangible. Nombre de salariés ont vu dans la loi un moyen de répondre à leurs préoccupations personnelles.

C'est toute l'ambiguïté de la loi et de son application.

Pour les salariés, la demande de création d'emplois n'arrive qu'en troisième position après le maintien de la rémunération et l'octroi de jours de repos.

Une proposition de réduction quotidienne et linéaire du temps de travail reçoit un

accueil défavorable de la part des salariés. Or, si la réduction du temps de travail, par voie de jours de repos supplémentaires, permet une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, elle représente une contrainte supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise et ne constitue pas la solution la plus favorable à l'emploi.

Sauvegarder la compétitivité

Force est de constater que les revendications individuelles, exprimées au cours des discussions, sont bien éloignées des préoccupations de l'employeur qui, dans la rédaction de l'accord, a pour priorités les mesures destinées à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et à maîtriser la masse salariale.

Il est cependant indispensable de ne pas négliger les souhaits des salariés.

En effet, seule la prise en compte de ceux-ci, dans la limite de l'économiquement possible, leur permettra de dépasser l'appréhension suscitée par les changements d'organisation. L'acceptation par les collaborateurs de l'entreprise des contraintes économiques de la réduction du temps de travail sera facilitée si les aspirations personnelles et familiales sont présentes à l'esprit des employeurs au cours de la négociation.

En conclusion, pour engager un dialogue sérieux et constructif, il sera préférable de ne pas proposer un projet bouclé, non susceptible d'ajustements et qui catalysera les oppositions.

Annick FOURNIER-GUIHARD
Directeur Administratif ADEX, Snc
Président de la Commission
Sociale de la CSIC Ile de France

Anticiper ou subir ?

Depuis deux ans notre société, spécialiste des solutions de filtration de l'air, s'est engagée dans la voie de la réduction du temps de travail.

Notre volonté d'anticiper la loi sur les 35 heures plutôt que de la subir, nous a amenés à évoquer la mise en place d'un accord RTT dès novembre 1997 ; des gains de productivité semblaient pouvoir être dégagés au sein de l'entreprise et l'amélioration de l'organisation issue d'une telle démarche nous paraissait intéressante.

Forte adhésion

Nous avons consulté le personnel au mois de juin 1998 sur les modalités suivantes :

- horaire hebdomadaire ramené à 34 heures 20 (soit -10 %)
- répartition du temps de travail sur 4 jours, en conservant une permanence de 5 jours dans les services afin de répondre quotidiennement aux clients
- annualisation pour notre usine située dans l'Oise
- gel des salaires sur deux ans.

Ce projet a remporté l'adhésion d'une grande majorité de nos salariés et a amorcé un échange sur l'organisation de l'entreprise. La perspective de l'embauche de 12 personnes, la volonté affirmée d'utiliser au mieux les compétences, la communication, la polyvalence, ont été déterminantes pour le succès de cette démarche. Tous les salariés de l'entreprise, y compris les salariés à temps partiel, sont concernés par la réduction de leur temps de travail. Les modalités sont définies différemment selon : les secteurs d'activité (les commerciaux appliquent la semaine de 4,5 jours), les impératifs externes (fournisseurs/clients), ou

internes (bonne marche du service), mais aussi les demandes individuelles d'aménagement du temps de travail compatibles avec les intérêts de l'entreprise. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un salarié a été mandaté, et dès le mois de novembre 1998, notre projet d'accord RTT comportant un système d'annualisation, a reçu l'agrément de la CFDT. La DDTE nous a donné son accord en Février 1999 et nous avons mis en place les «35 heures» dès le 1er mars. Notre accord prévoyait le badgeage pour l'ensemble du personnel. Ce nouveau système a demandé à chacun une certaine discipline, mais les habitudes ont vite été prises. Contrairement à nombre d'accords, le problème des congés supplémentaires ne s'est pas posé puisque la réduction du temps de travail a été effectuée dans le cadre de la semaine.

Polyvalence nécessaire

Quelques difficultés d'organisation au départ ont vite été réglées, et chacun a pris pleine conscience de la polyvalence dont il devait faire preuve afin que l'entreprise puisse continuer dans la voie de la croissance. Après neuf mois, nous pouvons dire que le bilan est positif :

- l'organisation est «rôdée» au nouveau système
- nous satisfaisons les demandes de nos clients
- le personnel apprécie sa nouvelle qualité de vie
- l'annualisation a permis une grande souplesse d'adaptation aux flux de production
- le niveau de performance économique de l'entreprise est préservé par une plus grande flexibilité.

Sylvie DONVAL
Responsable Administration
du Personnel CAMFIL.