

Désolé de n'avoir pu intégrer les corrections... qui ne nous sont pas parvenues...

► offre une place à un jeune. Mais j'imagine mal le patron céder et négocier les 35 heures.»

Pourtant, l'amendement d'Odile Saugues, s'il est voté en l'état, pourrait mettre Michelin au pied du mur : « Il précise qu'un plan social ne peut être proposé que si l'entreprise a déjà conclu une convention de réelle réduction du temps de travail pour sauvegarder préalablement des emplois, explique la députée socialiste. Pourquoi, alors qu'il pourrait bénéficier des abattements de charges sociales sur les bas salaires pour 90 % de ses salariés, Michelin s'acharne-t-il contre les 35 heures ? Ces dernières années, la direction n'a pas refusé les aides de l'Etat pour financer leurs préretraites ! »

Mais pour les « Bib », l'amendement, s'il n'est pas renforcé par une définition plus précise du temps de travail effectif, ne sera pas une garantie suffisante : « La loi doit préciser que les pauses casse-croûte, comme le temps consacré à s'habiller et se doucher, en font partie, réclame Jean Barrat, délégué syndical CFDT. Retrancher les pauses, c'est le calcul que fait Michelin pour affirmer que le personnel de production fait déjà 35,09 heures par semaine. »

MGR SIMON AVEC LES MICHELIN

« MICHELIN VEUT LA FLEXIBILITÉ TOTALE, sans aide et sans embauche, prévient Michel Chevalier, délégué CGT. Mobilisons-nous pour que la deuxième loi ne soit pas une porte ouverte à ces dérives. » Dans une entreprise où la moyenne d'âge approche de la cinquantaine, les salariés ne sont guère enthousiastes pour la modulation des horaires et l'annualisation du temps de travail. Alors, les 35 heures oui, mais pas à n'importe quelles conditions. « On ne gagne pas la coupe du Monde avec une équipe de vétérans, estime Eric, 35 ans. La loi est une bonne opportunité pour engager des jeunes. Une boîte qui joue à fond la mondialisation ne peut pas bien marcher, uniquement en vivant ses vieux. »

« La mondialisation est inévitable », estime également Mgr Hippolyte Simon, évêque de Clermont-Ferrand, dans un éditorial du bulletin diocésain consacré à l'affaire Michelin. Mais il ne suffit pas de la déplorer ; il faut travailler à l'humaniser. Une prise de position qui a « charmé » le cégétiste Boisset. « Avec Michelin, le cynisme du libéralisme – les profits contre les hommes – a tombé le masque. Après le Livre noir du communisme peut-être est-il temps d'écrire celui du capitalisme », suggère en souriant le syndicaliste. ❖

DÉBAT EXCLUSIF POUR « LA VIE »

Face à face, Alain Lipietz, économiste, député européen Vert et Gaëtan Gorce, député socialiste, rapporteur de la loi sur les trente-cinq heures.

A quelles conditions les 35 heures seront-elles une réussite ?

Alain Lipietz : « Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux. » Si les salariés sont mécontents, parce qu'une flexibilité trop accrue rend leur travail pénible et les empêche de profiter de leur temps libre, la loi sera un échec. Et si les créations d'emplois ne sont pas au rendez-vous, un fiasco. Pour faire reculer le chômage, la réduction du temps de travail doit se faire à un rythme rapide. Or, on s'apprête à laisser plusieurs années aux entreprises pour passer aux 35 heures.

Gaëtan Gorce : Quel est le délai satisfaisant ? Une période d'adaptation d'un an est accordée aux employeurs et aux salariés pour négocier. Mais, au 1^{er} janvier 2000, comme prévu, la durée légale du travail descend à 35 heures. Toutes les heures travaillées au-delà seront désormais considérées comme supplémentaires, et taxées comme telles.

A.L. Mais si peu ! Entre la 36^e et la 39^e heure, la taxation de 10 % est dérisoire. Le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisées, qui reste fixé à 130, est excessif. Ces deux mesures affaiblissent la loi et repoussent toute velléité de l'appliquer. Pendant ce temps, des milliers de chômeurs attendent, dépriment et se déqualifient professionnellement.

G.G. Il ne faut certes pas laisser les patrons contourner la mise en place de la loi par le recours aux heures supplémentaires. Réussir les 35 heures, c'est prendre en compte toutes les données du problème, qui concernent à la fois les salariés (rémunération, organisation du travail) et les entreprises, (efficacité, compétitivité). Une négociation sur la réduction du temps de travail demande entre six et neuf mois. Plus de la moitié des entreprises ne l'ont pas encore amorcée. Faut-il les pénaliser en taxant dès maintenant les heures supplémentaires à 25 % ? Faut-il, en période de croissance, diminuer leur capacité à honorer des

cartons de commandes bien remplis en réduisant le volume annuel d'heures supplémentaires ?

La première loi, dite « d'incitation », a été votée en juin 1998. Cette période de dix-huit mois n'était-elle pas suffisante pour se préparer aux 35 heures ?

G.G. Pendant cette phase, les entreprises les plus dynamiques et les plus positives se sont engagées dans le processus. Le se-



cond projet de la loi a été élaboré en s'appuyant sur ces expériences, afin que la nouvelle législation soit vraiment adaptée aux réalités du terrain. Elle s'inspire de bon nombre de propositions, issues des accords de branche ou d'entreprise. Celles qui ont attendu auront à la fin de l'année toutes les données en main et un an devant elles pour boucler une négociation.

A.L. Pendant dix-huit mois, des aides étaient accordées aux employeurs pour les pousser à conclure des accords : 10 % de réduction du temps de travail se traduisant par au moins 6 % d'embauches.

Je pensais que la période d'incitation s'arrêterait au 1^{er} janvier 2000. Visiblement non, et c'est extrêmement grave. Car, si les heures supplémentaires ne sont pas suffisamment taxées pour «obliger» les patrons vont tergiverser. Et nous allons nous retrouver dans la même situation qu'entre 1936 et 1968, où la durée légale du travail avait été ramenée à 40 heures hebdomadaires, mais où les gens travaillaient en réalité 50 heures.

G.G. Je ne crois pas que taxer les heures supplémentaires à 25 % le 1^{er} janvier prochain soit « la » solution. Une entreprise qui ne veut rien changer à son organisation peut s'entêter à faire travailler ses salariés 39 heures, mais payés 40. En l'état actuel de la loi, la majoration de 10 % des heures supplémentaires est

rigearants, qui sont exclus de la loi, ni celle des cadres intégrés dans une équipe, qui bénéficient du même régime de réduction que les travailleurs ordinaires.

G.G. Enormément de cadres travaillent plus de 45 heures par semaine et plus de dix heures par jour. Le texte est une avancée importante pour ces cadres, qui représentent aujourd'hui deux millions de personnes.

A.L. Je ne comprends pas cette discrimination, quand les études montrent qu'un nombre important de cadres aspirent à travailler moins et que beaucoup de jeunes diplômés attendent sur le marché du travail.

G.G. Le plafond annuel des jours travaillés est fixé à 217 jours pour les cadres. Rien n'interdit de négocier en dessous. La plupart des accords signés ont retenu un temps de travail compris entre 205 et 217 jours. Quand la réduction n'atteint pas 10 %, il n'y a pas d'allègement de cotisations possible. N'imposons donc pas une réglementation qui ne serait pas respectée. Trouvons un juste équilibre.

A.L. Mais introduire une différence de traitement ouvre la porte à quelques dérives. Comme le travail ressemble de moins en moins à une activité taylorienne, l'employeur peut décider que l'autonomie relative de ses salariés lui permet de comptabiliser leur temps de travail en forfait-jours. Et ne leur octroyer que la diminution du temps de travail minimale des cadres. Derrière la «journalisation» du temps de travail, je crains aussi que ne se profilent de très longues heures à la disposition de l'employeur.

G.G. Mais le forfait-jours ne peut être adopté que si un accord collectif a été signé dans l'entreprise. C'est une garantie. La négociation est la clé de voûte de la loi Aubry. Les accords signés doivent recueillir l'assentiment de la majorité des salariés. Dans le cas contraire, pas de baisse de charges sociales pour l'entreprise.

A.L. Depuis 1945, n'importe quel syndicat avait le droit de signer un engagement pour les salariés. En introduisant le principe majoritaire dans la négociation, je suis d'accord avec vous, la France fait un fantastique pas en avant vers la modernisation de ses rapports sociaux. **W**



Alain Lipietz réclame plus de fermeté. Gaëtan Gorce ne veut pas forcer l'allure.

BOURQUIN 1994 VII

versée par l'employeur, non à ses salariés, mais à un fonds pour l'emploi créé par l'État.

Pourquoi la question du travail des cadres suscite-t-elle autant de débats ?

A.L. Bizarrement, quand, pour la plupart des salariés, la réduction du temps de travail se traduit par 22 à 23 jours de congés en plus par an, elle se résume pour certains cadres à... une dizaine de jours ! Ils appartiennent à cette famille un peu mouvante, où on rencontre des techniciennes de laboratoire comme des avocats. Elle n'est ni celle des cadres di-