EPREUVE COMMUNE de CULTURE GENERALE

Première Partie :

Vous ferez une synthèse des textes qui suivent. La synthèse devra comporter 200 mots maximum, avec une tolérance de 5% en plus ou en moins. Tous les mots comptent, y compris les articles, fussent-ils élidés.*(coef 3)*

Seconde Partie :

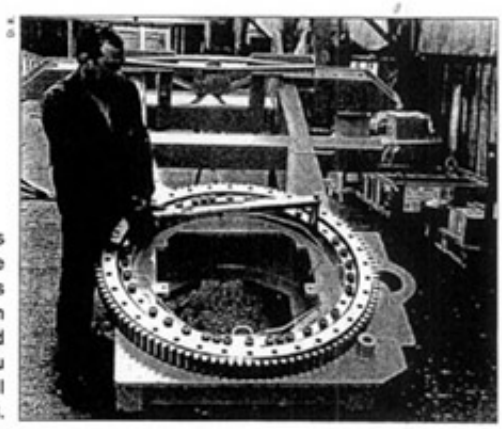
Vous engagerez les premiers éléments d'une réflexion sur la nature de la société vers laquelle ouvre la semaine des 35 heures; votre réflexion, d'environ deux pages, dégagera des arguments exposés de façon synthétique, étayés par des exemples brièvement développés. *(coef 2)*

Origine des documents : Magazine Industries n°36 Avril 1998

• s'engager à embaucher ou, si elles sont en difficultés, à maintenir l'emploi durant deux ans au moins. Ces emplois devront atteindre 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ;
• signer un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Pourront se dispenser d'un tel accord, les entreprises ressortant d'une branche professionnelle qui auront conclu une négociation sur le sujet : en suivant simplement les modalités prévues par l'accord de branche (entreprise de moins de 50 salariés), en passant simplement un accord complémentaire (entreprise de 50 salariés et plus) ;
• signer une convention avec l'État qui vérifiera la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales ainsi que, en cas de maintien d'emplois, l'équilibre économique et social du projet.

L'aide bénéficiera immédiatement à toutes les entreprises qui rempliront ces conditions, même aux PME qui ne sont pas tenues de baisser la durée légale avant l'an 2002. En revanche, certains organismes publics dépendant de l'État seront exclus de cette aide eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'État dans leurs produits d'exploitation. Leur liste sera arrêtée par décret.

L'aide sera fixée à un montant unique par salarié concerné et par an. Elle variera suivant la date d'entrée dans le dispositif et des efforts accomplis en matière de réduction du temps de travail et diminuera dans le temps (voir tableau). Ce qui permettra de favoriser les entreprises qui s'engageront le plus tôt possible dans un accord de réduction de travail. En effet, les entreprises qui concluront un accord de réduction de temps de travail en 1998 bénéficieront d'une aide plus importante que celles qui s'y engageront en 1999. Les entreprises qui réduiront le temps de travail de 15 % et qui s'engagent à accroître leur effectif de 9 % au moins bénéficieront ainsi d'un montant d'aide majoré de 4 000 F par an et par salarié. L'aide sera également majorée de 1 000 F par an pour les entreprises qui au regard de leur situation font des efforts particuliers pour créer davantage d'emplois que le seuil minimum prévu, embaucher une proportion élevée de jeunes ou mettre en œuvre des modalités innovantes d'organisation du temps de travail permettant notamment d'inclure les cadres dans



Les entreprises bénéficieront d'une aide plus importante en signant un accord de réduction du temps de travail dès 1998.

le dispositif. En outre, des majorations spécifiques pourront être accordées dans des conditions fixées par décret aux entreprises dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers, catégorie appréciée au sens de la convention collective, ou de salariés dont les rémunérations sont proches du Smic. Le caractère forfaitaire de l'abattement permet de donner un avantage particulier aux entreprises de main-d'œuvre pour lesquelles le problème des évolutions salariales se pose avec le plus d'acuité : un montant d'aide moyen de 7 000 F sur cinq ans correspond ainsi à 3,3 % du coût du travail pour un salaire moyen de 12 000 F bruts, mais à plus de 5,7 % de ce coût pour un salaire de 7 000 F.

L'aide sera attribuée pour une durée de cinq ans (en cas d'embauches) ou de trois ans pouvant être prolongée à cinq ans (en cas de maintien d'emplois) mais le principe d'une aide structurelle au-delà des cinq ans devrait être fixée par la seconde loi votée en 1999. Elle viendra en déduction des cotisations sociales. Elle ne pourra pas être cumulée avec une exonération de cotisations sociales ou de taux spécifiques, assiettes et montants forfaitaires. Le cumul sera, en revanche, autorisé avec la ristourne dégressive de cotisations, le contrat initiative-emploi ou le contrat d'accès à l'emploi en outre-mer ainsi qu'avec les dispositifs d'appui et d'accompagnement à l'aménagement du temps de travail mis en place par les régions.

N. G.

LES RÉMUNÉRATIONS SELON LA LOI ROBIEN

Un millier de conventions signées en application de la loi Robien entre octobre 1996 et octobre 1997 ont été étudiées, notamment sur leurs implications en matière de rémunération. Plus de la moitié des conventions étudiées (58 %) contiennent l'engagement de maintenir intégralement la rémunération de tous les salariés dans l'immédiat. Seules 30 % d'entre elles ne prévoient qu'une compensation partielle tandis que 5 % n'en proposent aucune. Le maintien intégral concerne davantage de salariés (60 %) quand une convention « offensive », permettant de créer des emplois, est signée et le maintien partiel majoritaire privilégié (58 %) en cas de convention « défensive » visant à maintenir des emplois menacés.

La baisse mécanique de rémunération, liée à la réduction du nombre d'heures de travail, peut être compensée de plusieurs manières : en augmentant le salaire horaire, en faisant varier d'autres éléments de rémunération, comme les primes ou l'intéressement, ou en combinant tous ces éléments. Pour sept salariés sur dix, le maintien de la rémunération passe par l'augmentation du salaire horaire. Mais plus d'un tiers des salariés obtiennent une hausse de prime et 4 % un intéressement.

Le maintien des rémunérations au moment du passage à un horaire réduit de travail peut s'accompagner aussi d'un gel ultérieur des salaires. C'est l'option retenue par 3 conventions sur 10. Les unités de taille importante y recourant de préférence, ce sont au total 40 % des salariés qui sont concernés, surtout dans l'industrie. La période de gel est plus ou moins longue : un an ou moins dans un cas sur deux, entre un et deux ans dans un accord sur trois, plus de deux ans pour le restant des conventions.

Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Aides

Le dispositif spécifique d'accompagnement de la loi sur les 35 heures pourra être éventuellement complété par le recours à certaines procédures d'aides existantes.

• **Aides au conseil ou au diagnostic dispensées par l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail ou le Fonds régional d'aide au conseil (Frac)**. Ce dernier est attribué aux PMI de moins de 500 personnes en situation économique et financière saine, non contrôlée par une entreprise dont la taille est supérieure à ce seuil. Le taux de la subvention est variable selon les régions. Il peut aller jusqu'à 80 % du coût d'un diagnostic lorsque celui-ci est d'une durée inférieure à 5 jours (dans la limite de 25 %) et 50 % du coût lorsqu'il s'agit d'une étude plus longue (dans la limite de 200 000 F).

• **Aides du Fonds de développement des PMI (FDPMI)** : subvention d'investissement pour des dépenses de mise à niveau technologique s'inscrivant dans un projet de développement global. Son objectif est de favoriser la compétitivité des petites entreprises, spécialement dans les zones en conversion industrielle, les zones rurales et les quartiers sensibles. Il bénéficie aux PMI en situation financière saine et de moins de 250 personnes, non contrôlées par une entreprise supérieure à ce seuil. Excepté les entreprises de la sidérurgie, la construction navale, la construction automobile, les fibres synthétiques et l'industrie charbonnière, secteurs pour lesquels s'appliquent des règles communautaires particulières. Le taux d'intervention maximum dépend de la localisation de l'entreprise : de 7,5 % du programme d'équipement dans les zones assistées à 75 % dans les DOM-TOM.

• **Aides à l'emploi ou exonérations de cotisations sociales.** Il est préférable de se renseigner au préalable auprès de l'Urssaf ou de la Direction départementale du travail pour vérifier leur compatibilité avec les autres aides dont bénéficie déjà l'entreprise.

• **Dispositifs mis en place par les conseils régionaux**, par exemple l'Agence régionale pour l'aménagement du temps (Catral) en Ile-de-France ou les Assises régionales pour l'emploi et le travail et le Fonds régional à l'innovation sociale (FRIS) en Nord - Pas-de-Calais.

➢ Contacts

• Agences régionales d'amélioration des conditions de travail (Aract)
• Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)
• Directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE)
• Conseils régionaux

Quelques termes usuels

Amplitude
Nombre maximal d'heures comprises entre le début et la fin de la journée de travail, heures de repos comprises. A distinguer donc du temps de travail effectif.

Astreinte
Période pendant laquelle le salarié n'est pas présent physiquement dans l'entreprise mais reste à la disposition de son employeur.

Annualisation
La durée du travail est calculée sur tout ou partie de l'année, et non sur la semaine. Cycle ou modulation du temps de travail, temps partiel annualisé, repos compensateur de remplacement sont quelques uns des dispositifs permettant l'annualisation.

Compte épargne-temps
Le salarié accumule des droits qui lui permettront ensuite de prendre, à sa convenance, un congé qui ne sera pas « sans solde » mais rémunéré.

Contingent d'heures supplémentaires
Limite maximale d'heures pouvant être utilisées sans autorisation de l'inspection du travail (une simple information suffit).
En général, de 130 heures par an et par salarié, le contingent peut être augmenté ou diminué par une convention ou un accord collectif.

Lissage des rémunérations
Permet l'octroi d'une rémunération fixe et régulière aux salariés dont l'horaire connaît de fortes variations au cours de l'année.

Modulation du temps de travail
Permet aux entreprises de compenser les périodes de haute activité, où le personnel effectue des heures supplémentaires, et les périodes de basse activité, où le personnel peut se trouver en chômage technique.

Repos compensateur
Temps de repos des salariés en contrepartie d'heures supplémentaires effectuées au-delà de certains plafonds.

Temps de travail effectif
Dans certaines industries et commerces déterminés par décret, sont exclus de la durée effective du travail le temps nécessaire à l'habillage et à la pause repas ainsi que les périodes d'inactivité. Ce qui ne fait pas obstacle à ce que ces heures soient éventuellement rémunérées comme temps de travail.