



Combien vous coûtent les 32 heures ?

La mise en place et le succès des 32h à EDF ont constitué une avancée majeure en terme d'organisation du travail dans l'Entreprise laissant entrevoir plus largement une autre organisation de la société plus saine et égalitaire. En effet, les 32h c'est d'abord le principe du *travailler moins pour travailler tous*. Cela fonctionne à EDF même si les contreparties en terme d'emplois-équivalents induits par le passage à 32h sont parfois difficiles à obtenir des directions. Les 32h ont aussi permis de changer le regard du groupe sur les collègues à temps partiel, notamment les mères ou pères de jeunes enfants. Ce choix d'équilibre entre travail et vie privée est maintenant mieux accepté dans l'Entreprise. Enfin, les 32h ont permis une réelle avancée sur le plan de l'égalité homme-femme : la réduction du temps de travail étant un facteur essentiel permettant à tous de concilier vie professionnelle et vie personnelle, sans que l'un - généralement la femme - soit obligé de sacrifier sa carrière pour *faire tourner la maison*.

Aujourd'hui les 32 heures sont remises en cause de toutes parts. Les jeunes, embauchés à 35h, sont très peu informés de la possibilité des 32h, ni de *l'engagement de neutralité de la Direction sur ce choix vis-à-vis des évolutions de carrière*. La nouvelle réforme des retraites réveille des craintes quant à l'impact sur nos droits à la retraite du travail à 32h. Déjà, à la DSP, le passage obligatoire à 35h sur 5 jours a été décidé. C'est dans ce contexte que nous avons jugé utile de rappeler ici, les éléments détaillés permettant à chacun de réaliser son bilan avantages/coût des 32h.

Des salaires proches des 35h

Avant tout, il faut rappeler que la direction de la R&D garantit la neutralité du passage à 32h sur le niveau d'avancements ou sur les possibilités d'activité. Par ailleurs, le salarié à 32h collectif dispose de 26 jours supplémentaires de RTT par an tout en étant payé 34h au lieu de 35h. Avant 7 ans de travail à 32h, il cotise à taux plein (35h) pour sa retraite en bénéficiant de cotisations patronales à 35h. Après 7 ans de travail à 32h, il cotise a priori à 32h pour sa retraite (néanmoins il peut choisir de continuer à cotiser à taux plein (35h) en prenant à sa charge les cotisations patronales). Dans les deux cas, le passage de 35h à 32h ne réduit que légèrement le salaire, induisant

- avant 7 ans, une baisse de $1/35^{\text{ème}} = 2,86\%$ de salaire, soit environ 1 NR ;
- après 7 ans, si le salarié cotise à 32h, une baisse encore moindre de $1,57\%$ ¹.

Enfin, cette baisse de salaire est même plus faible si l'on prend en compte les impôts. Le tableau suivant récapitule, selon le taux d'imposition marginal, la baisse réelle de salaire induite :

	Baisse de salaire après impôt si taux marginal de 14%	Baisse de salaire après impôt si taux marginal de 33%	Cotisations retraites
Avant 7 ans	2,46%	1,92%	35h
Après 7ans	1,35%	1,05%	32h

TABLE 1 – Baisse de salaire après impôt dans le passage de 35h à 32h

1. La cotisation retraite étant réduite à 32h au lieu de 35h, le salarié récupère donc les cotisations retraite (représentant 15% du salaire), sur les 3h, soit $15\% \times 3/35 = 1,29\%$: la perte de salaire est finalement de $2,86\% - 1,29\% = 1,57\%$.

Une retraite à 32h proche de la retraite à 35h

Un impact limité du temps de travail hebdomadaire sur la retraite. Contrairement aux idées reçues, le temps de travail hebdomadaire n'impacte que peu les droits ouverts à la retraite. D'une part, **la date d'ouverture des droits de départ à la retraite dépend uniquement de l'âge** : 62 ans aujourd'hui pour une personne née après 1962, sauf cas particuliers (voir <http://www.cnieg.fr> pour plus de détails). D'autre part, le montant mensuel de la retraite est obtenu par la multiplication de 4 termes : le *salairé de référence*, le *taux de remplacement*, le coefficient de *décote* ou de *surcote* et le coefficient de *majoration pour enfants élevés*, dont seul le *taux de remplacement* dépend du temps hebdomadaire de travail.

On détaille ici le montant R de la retraite, dans le cas particulier d'une personne sans enfants :

$$R = \text{Salaire}_{ref^{ce}} \times \overbrace{\frac{75}{100} \times \frac{\text{Durée liquidée IEG}}{\text{Durée requise IEG}}}^{\text{Taux de remplacement}^a} \times \text{Décote}, \quad \text{où}$$

- $\text{Salaire}_{ref^{ce}}$ est le dernier salaire **équivalent taux plein** touché les 6 derniers mois ;
- *Durée liquidée IEG* est la somme des trimestres travaillés multipliés par le ratio temps partiel sur temps plein associé i.e. $(T_{35}^{IEG} \times \frac{35}{35} + T_{32}^{IEG} \times \frac{32}{35} + T_{28}^{IEG} \times \frac{28}{35} \dots)$ avec T_{35}^{IEG} , T_{32}^{IEG} , T_{28}^{IEG} , ... les nombres de trimestres travaillés dans les IEG à 35h, à 32h, à 28h...
- *Durée requise IEG* dépend de la date de départ à la retraite et vaut par exemple 166 trimestres pour une personne partant à la retraite après le 1^{er} juillet 2018 ;
- *Décote* est le coefficient de *décote* ou *surcote* qui dépend du nombre de trimestres manquants^b, quel que soit le temps hebdomadaire de travail. Pour une personne partant à la retraite après le 1^{er} juillet 2019 :

$$\text{Décote} = \left(100 - \underbrace{(166 - T_{validés})}_{\text{nb de trimestres manquants}^b} \times 1,25 \right) / 100$$

- $T_{validés}$ est le nombre total de trimestres validés (tous régimes IEG et hors IEG) quel que soit le temps hebdomadaire de travail : $T_{validés} = (\text{nb de trimestres hors IEG}) + T_{35}^{IEG} + T_{32}^{IEG} + \dots$

a. Dans la formule de R le taux de remplacement est en fait borné par 75% quel que soit le nombre de trimestres validés.

b. Dans la formule de D le nombre de trimestres manquants est en fait borné par $166 - 150 = 16$ trimestres et le nombre de trimestres séparant l'âge de départ à la retraite de l'âge d'annulation de la décote égal à 67 ans dans le cas considéré, (pour une personne partant à la retraite après le 1^{er} juillet 2019).

On voit que le temps de travail hebdomadaire n'intervient, ni sur le salaire de référence (puisque'il s'agit d'un **salairé équivalent taux plein**), ni sur la décote, (puisque **le nombre de trimestres validés est identique**), mais seulement sur le taux de remplacement via la *Durée liquidée IEG*.

Une carrière complète à 32h induit 7% de baisse sur la retraite. A titre d'exemple, pour un salarié partant à la retraite après juillet 2018 avec une carrière complète (166 trimestres cotisés), avoir travaillé 10 années à 32h induit une baisse de sa retraite de 2%² par rapport à s'il avait travaillé ces 10 années à 35h. Sur une carrière complète à 32h, en rappelant que les 7 premières années, l'Entreprise et le salarié ont cotisé à taux plein (donc sur la base de 35 heures), on calcule une baisse de retraite de 7%³ par rapport à une carrière complète à 35h.

Enfin, rien n'empêche un agent à 32h de convertir quelques jours de congés via son Compte Epargne Temps (CET) en trimestres supplémentaires pour améliorer son coefficient de décote voire obtenir une surcote (s'il a déjà cotisé au delà du nombre de trimestres requis) et ainsi augmenter son niveau de retraite.

$$2. (10 \times 4) \times \frac{35/35 - 32/35}{166} = 2,06\%$$

$$3. (166 - 7 \times 4) \times \frac{35/35 - 32/35}{166} = 7,13\%$$