HAL
open science

Temps et nouvelles formes de subordination salariale

Paul Bouffartigue

To cite this version:

Paul Bouffartigue. Temps et nouvelles formes de subordination salariale. Congrès Marx International III "Le capital et l'humanité aujourd'hui", Atelier 2 " Inégalités sociales ou divisions de classes ? ", Université de Paris X Nanterre, 26-29 septembre 2001, 2001. halshs-00007512

HAL Id: halshs-00007512

https://shs.hal.science/halshs-00007512v1

Submitted on 2 Jan 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

DOCUMENT DE TRAVAIL - L.E.S.T.- CNRS – UMR 6123
Université de Provence (U1) et Université de la Méditerranée (U2) - 35 avenue J. FERRY - 13626 AIX-EN-PROVENCE CEDEX
Tél. : Standard : 04.42.37.85.00 - Fax : 04.42. 26.79.37 email lest@univ-aix.fr

Temps et nouvelles formes de subordination salariale

Congrés Marx International III "Le Capital et l'Humanité aujourd'hui"

Université de Paris-X Nanterre-Sorbonne
Section Sociologie. Atelier « Nouvelles formes d'exploitation-domination »

Paul Bouffartigue (Directeur de recherche CNRS)

26-29 septembre 2001

Résumé

On se propose de présenter un programme de recherche en cours qui, partant des transformations des modes de régulation temporelle de la relation salariale, s'interroge sur les nouvelles formes de la subordination salariale et sur ses implications au plan des temporalités sociales des travailleurs aujourd'hui.

La tendance à la captation par le capital des temps humains ne fait guère de doute, même s'il existe des contre-tendances. Dans le monde du travail, il s'agit de la disponibilité temporelle accrue requise, sous des modalités extrêmement diverses et contrastées. La norme temporelle de l'emploi et du travail « fordiste » est en voie d'éclatement. Songeons au temps partiel , sur-contrôlé, morcelé et imprévisible des femmes peu qualifiées dans maints services marchands, très différente de la corvéabilité du cadre masculin, au temps sans limite et sans mesure. La diminution de la durée abstraite du travail professionnel ne garantit en rien le recul de cette disponibilité temporelle. Et la manière dont la prescription se déplace des modes opératoires vers des contraintes d'objectifs et des délais, y compris dans un cadre formellement éloigné du contrat de travail, invite à étudier de près comment les travailleurs intériorisent ou au contraire résistent à ces contraintes. On rencontre alors la question de l'économie temporelle des modes de vie qui sont les leurs, dit autrement de la place et du sens de leurs temporalités professionnelles dans leurs temporalités sociales.

Le bilan pour le moins mitigé des « 35 heures » invite à revenir sur les transformations de fond et de plus longue durée du temps de travail : c'est aussi parce que ces transformations de fond ne sont que peu ou pas prises en compte par l'approche dominante de la réduction du temps de travail (RTT) – l'approche législative, mais aussi l'approche la plus courante du côté des acteurs sociaux, y compris celle du mouvement ouvrier –, et pas seulement parce que le rapport des forces est défavorable au monde du travail, que les aspects négatifs sont si nombreux au plan de l'application concrète des lois Aubry. La recherche a alors son rôle à jouer dans l'exploration de quelques uns des enjeux sociaux les plus masqués dans le débat public et dans la négociation collective.

1- Comment caractériser les transformations de fond du temps de travail ?

Ce qui apparaît de prime abord, au-delà d'une diminution tendancielle et moyenne de la durée du travail, c'est l'éclatement de l'ancienne norme temporelle. Cette norme protégeait les travailleurs tout en enregistrant leur subordination à l'organisation du travail industriel. Mais dans ce processus d'éclatement il faut s'efforcer de distinguer les effets de l'offensive du capital – qui prend massivement l'aspect de déréglementations du temps de travail « fordiste » – des effets de l'obsolescence pratique de la norme. D'où des aspects contradictoires du point de vue de l'expérience des travailleurs : plus de contraintes et de disponibilité temporelle mal reconnues ou compensées, mais aussi plus d'autonomie et d'implication subjective.

La norme temporelle du travail et de l'emploi qui s'était généralisée, relativement tard en France (dans les années 50-60, soit grosso modo avec la diffusion du modèle de rationalisation taylorien du travail) peut être décrite comme suit : du côté du *temps de l'emploi*, le contrat à durée indéterminée, souvent associé à une carrière ascendante sur le marché interne de la firme ; du côté du *temps de travail* au sens strict, le temps plein, selon un horaire relativement homogène, nettement séparé du temps hors travail, selon des horaires prévisibles, réguliers et synchronisés avec les autres temps sociaux. La puissance de cette norme se traduisait par le fait que les modalités d'horaires qui s'en écartent – travail de nuit, du dimanche, travail en équipe, heures supplémentaires – sont reconnues salarialement comme telles : elles sont mieux rémunérées que les modalités « normales ».

Cette norme tend actuellement à voler en éclat. On a pu parler d'un temps de travail « en miettes » (Freyssinet, 1997). Toutes les formes d'emploi et de temps de travail qui se sont développées se caractérisent en effet par une distance plus ou moins systématique à l'ancienne norme temporelle : emplois précaires, raccourcissant l'horizon du temps de l'emploi ; temps partiel et fractionné ; brouillage des frontières entre temps de travail et temps de non travail ; horaires irréguliers, imprévisibles et désynchronisés des autres temps sociaux ; temps « annualisé », dans lequel les périodes d'horaires en excès sur la référence hebdomadaire sont moins bien reconnus monétairement. Aujourd'hui, seulement 20 à 30% des salariés en emploi continuent à

bénéficier de cette norme, définie plus ou moins strictement (Bouteiller, 2001)[1].

Les politiques publiques de l'emploi et du temps de travail ont joué un rôle important dans ce recul de la norme, facilitant la plupart des pratiques patronales de flexibilisation, même si les lois Aubry ont voulu marquer un infléchissement positif. Mais, dans le domaine du temps de travail comme dans celui de l'emploi, force est de constater la faible efficacité des stratégies défensives déployées par le monde du travail. Evidemment, le rapport des forces « politique »[2] est défavorable au travail, ne serait-ce que du fait du maintien d'un chômage de masse, combiné à la précarisation du statut des travailleurs occupés. Mais le rapport de forces « économique » est sans doute moins défavorable, si l'on suit l'analyse qui voit aussi, dans la situation présente, les difficultés nouvelles auxquelles est confronté le capital du fait des métamorphoses de la production et de la nature même de la force de travail. Ce sont ces métamorphoses qui permettent de voir que l'ancienne norme ne peut-être défendue telle que : ses objectifs en termes de protection collective, de bornage et d'évaluation de la prestation de travail et de synchronisation des temps sociaux ne peuvent être atteints qu'en imaginant des protections collectives de nouvelle génération [3].

L'ancienne norme correspondait à un compromis temporaire entre les besoins du capital et ceux du travail, dans un monde industriel où l'on pouvait prescrire étroitement la prestation de travail et évaluer la productivité de manière simple. Ce n'est plus le cas dans le « nouveau monde industriel » décrit par P. Veltz (2000). On ne prescrit ni ne mobilise la créativité comme on prescrit et mobilise des gestes opératoires, on ne discipline pas des cerveaux comme des corps : d'où l'importance nouvelle de la prescription de la subjectivité…Dans les entreprises, l'intériorisation des objectifs et des caprices du marché par les salariés tend à se substituer à la prescription opératoire. Au passage, la notion traditionnelle de temps de travail vacille.

Ce n'est pas un hasard si c'est chez les cadres, ces travailleurs de « l'immatériel », que l'on rencontre en même temps le plus d'attentes et le plus de scepticisme à l'égard d'une RTT captive de l'approche traditionnelle, comptable, du temps. Une recherche conduite sur l'application aux cadres de la première vague d'accord « 35 heures » l'a montré (Bouffartigue et Bouteiller, 2000-1). Comme ces salariés ignorent, bien plus encore que les autres, les normes et les prévisions qui sont à la base de la définition de leur charge de travail ; comme la relation entre les objectifs qui leur sont assignés et le temps passé à les atteindre est tout sauf transparente : ils « prennent sur eux » pour tenter de bénéficier de leurs jours de RTT sans avoir pu discuter

[1] En 1995 (source : enquête INSEE-DARES sur la durée travail) : 20% si l'on écarte les salariés sur contrat précaire, à temps partiel, en horaires alternants, travaillant occasionnellement ou régulièrement au moins un jour de week-end, et effectuant régulièrement plus de 40 heures par semaine; un peu moins de 30% si on décide d'inclure ces derniers.

[2] On reprend cette distinction à Alain Bertho (2001).

[3] Au plan de l'emploi, des propositions existent autour de l'idée d'un « statut de l'actif » et d'une « mobilité dans la sécurité », visant à garantir une continuité de revenus quelle que soit l'activité, professionnelle ou non, de la personne.

individuellement et plus encore collectivement de ces objectifs… quitte à prendre sur leurs temps libre pour se former et travailler à l'aide des nouveaux outils nomades. D'où cette expression significative de l'un d'eux : « l'ennemi est en nous » (Bouffartigue et Bouteiller, 2001). « Certaines entreprises, en appui des objectifs qu'elles donnent à atteindre, prescrivent aussi les modes opératoires en affectant éventuellement des temps sur chaque opération ou mouvements élémentaires ; d'autres se limitent à l'énoncé des objectifs, laissant le soin aux salariés de définir la manière de les atteindre » (Masson, 2000). Le déplacement des modalités de la prescription du travail et de sa charge est donc associé à une fragilisation des salariés du point de vue de leur capacité à lutter contre les sources d'une charge de travail excessive

La tendance dominante est bien à l'accentuation de l'emprise des temps productifs sur les temps humains, avec la conjugaison de contraintes temporelles traditionnelles – les cadences et les longues journées n'ont pas disparu – avec de nouvelles contraintes temporelles, liées aux incertitudes productives et marchandes, aux nouvelles formes d'organisation en « flux tendu » des firmes, et aux nouvelles formes de prescription du travail (Bouffartigue et Bouteiller, 2000-2). Mais il est vital de voir dans le même temps les potentialités libératrices contenues dans un trend de fond qui met le capital en difficulté pour mobiliser et contrôler les capacités créatrices des salariés.

2- <u>Comment se caractérise l'approche dominante de la RTT</u> ?

Malgré quelques avancées, cette approche se caractérise par le maintien d'une conception taylorienne de la productivité, comme « productivité-débit », et le poids des conceptions économiques néo-libérales : la RTT devrait se faire sans remettre en question le partage de la valeur ajoutée, favorable au capital, baptisée « compétitivité des entreprises ». L'idée dominante est bien que le monde du travail devrait pour le moins participer à l'effort de création d'emploi en acceptant des « contreparties » : modération salariale et flexibilisation du temps de travail, voire intensification du travail. L'idéologie du « partage du travail », c'est-à-dire l'idée d'un travail rémunéré dont le volume total serait condamné à stagner ou à diminuer, selon la conception dominante de la productivité – ce qui revient à chercher à mieux répartir entre les salariés une pénurie d'emploi – a dominé parmi les promoteurs des « 35 heures ».

On n'est donc pas surpris d'observer de forts contrastes au niveau de l'application de la loi dans les entreprises et au plan des évaluations qu'en font les salariés. D'un côté, l'ancienne norme résiste chez les salariés. Mais de l'autre, les inégalités au sein du salariat s'accentuent.

Le rapport Rouilleault (2001) note la résistance de la référence hebdomadaire dans les accords (40% des modalités de réduction s'inscrivent dans le cadre quotidien ou hebdomadaire), ce qui converge avec nos observations : même chez les salariés les plus éloignés de l'ancienne norme temporelle, cette dernière fait référence comme idéal (Bouteiller, 2001). Cela

illustre bien la force de la tension qui oppose, dans l'évolution du temps de travail, l'allongement des échelles de référence – vers le mois, de plus en plus vers l'année, voire vers une échelle pluri-annuelle comme dans le cas du Compte Epargne Temps – et donc la montée de sa dimension abstraite de durée, à la réalité des cycles bien plus courts qui est celle des rythmes humains. Il est clair que la notion de « 35 heures » est d'autant plus mobilisatrice qu'elle fait référence à une échelle hebdomadaire. L'appellation même de la loi enregistre cette donnée. Mais cette dernière est en partie trompeuse et, avec elle, la notion pratique des « 35 heures », puisque sous ce label s'étend l'échelon à partir quel est évaluée la durée du travail.

La loi a même été jusqu'à ouvrir la boîte de Pandore d'une légalisation de semaines de 70 heures. Il s'agit des cadres soumis au forfait jour, semble-t-il beaucoup plus nombreux au terme de l'application de la loi dans les entreprises de plus de 20 salariés que ce qu'avait indiqué la ministre de l'emploi au moment des affrontements sur ce point de la seconde loi. Adopter le « forfait jour » sans référence horaires, c'est « casser le thermomètre » pour ne plus avoir à mesurer la fièvre d'une charge de travail excessive (Baron, 1999). Mais réclamer le « retour de la pointeuse » n'est pas non plus une solution dans toutes les situations de travail singularisées par la dilution de l'espace temps professionnel. L'avenir se situe plus probablement du côté des « feuilles de temps » auto-administrées, car elles fournissent une base au débat sur les objectifs et sur la pluralité des activités des cadres.

Le rapport note également le contraste entre la satisfaction des travailleurs à propos de la « vie quotidienne » – 60% de satisfaits parmi ceux qui connaissent une RTT de plus d'un an – [4] et le sentiment plus mitigé sur les « conditions de travail » – 25% seulement de satisfaits (Estrade et al., 2001). Il est vrai que plus de temps libre (au sens fort libéré effectivement, donc maîtrisé du point de vue de sa prévisibilité et de sa synchronicité avec les autres temps sociaux) permet de supporter une dégradation des conditions de travail car, au-delà du simple phénomène de récupération, le travail et la vie font système. Par contre, quand la RTT se traduit par des plages de temps « libre » qui ne l'est pas réellement, parce que le salarié ne maîtrise pas le choix de moments, ou quand la dégradation du travail est trop forte, alors cela s'exprime par le sentiment d'une détérioration des conditions de travail. D'ailleurs il y a de grandes disparités d'appréciation selon les catégories, qui tendent à accentuer les inégalités au sein du salariat : quel que soit le sexe, les plus personnes plus qualifiées sont plus satisfaites, car elles sont moins soumises à une flexibilité temporelle imposée par l'entreprise. La publication prochaine de données sur la manière dont les « 35 heures » ont tendance à accentuer les inégalités entre les travailleurs, en particulier selon qu'ils sont ou non en position de négocier et de faire reconnaître leur disponibilité temporelle, confirmera cette tendance de fond.

[4] Avec le « biais » ici introduit par le fait qu'il s'agit massivement d'accords de type Aubry I, plus favorables dans l'ensemble aux salariés que les accords de type Aubry II, puisque l'enquête citée, réalisée fin 1999, porte sur des salariés concernées par des accords ayant au moins un an d'existence

Une autre donnée, récurrente dans tous les travaux réalisés sur la mise en pratique des « 35 heures », est la quasi absence des thèmes liés à la charge de travail, aux conditions de travail et à la santé au travail dans les négociations et dans les accords. Tout se passe en effet comme si, une fois négociés quelques créations d'emploi et la défense des salaires en échange de plus de flexibilité du temps de travail « il n'y avait plus de grain à moudre ». On peut y voir l'effet durable de la faible expérience du mouvement ouvrier en France sur ces enjeux, d'autant plus marqué que le rapport des forces politiques lui est défavorable et que l'intervention collective sur ce plan est rendue plus difficile par le glissement de la prescription vers les objectifs : l'intellectualisation du travail rend particulièrement malaisée, en même temps que particulièrement vitale, l'action syndicale sur ces enjeux.

3- Un programme de recherche

C'est à partir de cette problématique générale qu'un programme de recherche se développe au LEST autour de « Travail et temporalités sociales ». Ce programme est jugé comme analyseur prioritaire des transformations des formes de subordination salariale, dans lesquelles le statut et le contenu même de la notion de temps sont remis en question. Parmi les axes nombreux de ce programme, trois sont en cours de développement. Le premier devrait permettre de mettre à jour certaines des sources occultées des disparités considérables au sein du salariat du point de vue de l'application de la RTT. Le second de prendre la mesure de la remise en question en même temps que de la résistance sociale de la norme temporelle. Le troisième les raisons des obstacles à l'intervention collective des salariés sur leur charge de travail

Le premier interroge les relations entre le *temps institué* – par exemple dans les accords, qui mettent en jeu les référentiels temporels hétérogènes portés par les acteurs sociaux – et le *temps vécu* par les travailleurs, ou temps qualitatif (Grossin, 1997) sur lesquels les études sont fort rares. Il s'agit ici d'aller beaucoup plus loin que ce qu'enregistrent des enquêtes d'opinion, pour saisir concrètement en quoi consistent les usages des gains de temps non travaillés professionnellement en fonction de la qualité du temps de travail et de son insertion dans le mode de vie du salarié, dans le système d'activité qui est le sien. La question est donc aussi celle des processus de la représentation collective des intérêts temporels des travailleurs, extrêmement hétérogènes voire contradictoires, avec un intérêt central aux différences hommes/femmes en ce domaine. En effet, tout laisse à penser que ce processus n'a rien de neutre, et qu'il traduit des inégalités dans les capacités des différentes fractions de travailleurs à représenter et faire valoir leurs intérêts temporels propres. Les groupes de salariés étudiés se caractérisent pour trois d'entre eux sur quatre par leur distance à l'ancienne norme temporelle et leur composition très sexuée (conducteurs routiers, infirmières hospitalières, caissières de grandes surface de vente). Cette recherche s'inscrit également dans une approche comparative internationale – France, Belgique et Espagne –, les normes du temps de travail ayant une très forte composante « sociétale ».

Le second évalue et étudie les incidences de l'éclatement de l'ancienne norme temporelle, et la manière dont ce processus questionne les approches, notamment statistiques, en termes de durée du travail. Les enquêtes quantitatives disponibles sont interrogées du point de vue des connaissances qu'elles produisent sur l'ampleur et les modalités du recul de la norme d'emploi et de temps de travail. Et une enquête qualitative conduite auprès de groupes professionnels plus exposés que d'autres aux horaires irréguliers interroge le rapport entretenu à cette norme et le sens d'une mesure d'une durée du travail du point de vue des salariés concernés.

Le troisième s'intéresse aux formes d'intervention, individuelle et collective, qui sont celle des salariés sur les déterminants de la charge de travail, à l'occasion ou au-delà de la réduction de leur temps de travail. Les situations explorées sont en particulier celles où de fortes fluctuations de l'activité de l'entreprise se traduisent par des formes de flexibilité temporelle des travailleurs. La qualité de l'encadrement de ces formes, par exemple au travers de « bons » accords de modulation-annualisation, est-elle associée, et dans quelle mesure, à une prise en compte de la réalité des activités de travail dans l'approche gestionnaire des directions et des hiérarchies ? Quelles sont les modalités de prescription de la charge de travail qui facilitent le débat public ou les luttes dans l'entreprise sur cet enjeu ?

Références

BARON X. (1999), "Face aux 35 heures. Du statut quo aux solutions porteuses de risque", *Personnel,* n° 401, juillet.

BERTHO A. (2001), *Débats contemporains sur la notion de travail*, Note pour la COTEC.

BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. (2000-1), " Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les « 35 heures »", *Travail et Emploi*, n°2, avril-juin, 37-58.

BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. (2000-2), " Les métamorphoses du temps de la subordination ", in De Terssac G. et D.G. Tremblay, *Ou va le temps de travail ?,* Octares-PUQ.

BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. (2001), « « Our own worst enemy ». French management and the 35 hour week », *Transfer, European review of labour and research*, Vol. 7, number 2, summer 2001.

BOUTEILLER J. (avec la participation de **P. BOUFFARTIGUE**) (2001), *Durée du travail et déclin de la norme du temps de travail : le sens de la mesure,* Rapport pour le compte de la DARES, octobre.

ESTRADE M.A., MEDA D., ORAIN R. (2001), « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : Qu'en pensent les salariés un an après ? » , *Premières synthèses,* DARES, n° 21-1, mai.

FREYSSINET J. (1997), *Le temps de travail en miettes : 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, les Editions de l'atelier.

GROSSIN W.(1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle,* Toulouse, Octares Editions, " Collection Travail ".

MASSON A. (Dir.) (2000), *Mettre en œuvre la réduction du temps de travail. Un guide pour conduire les réorganisations après l'accord*, Editions de l' ANACT.

ROUILLEAULT H. (2001) *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Rapport de la commission présidée par H. Rouilleault, La Documentation française.

VELTZ P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Gallimard.